

Rapport d'Impact Volontaire 2024



**CAISSE
D'ÉPARGNE**
CEPAC

Vous être utile.



Sommaire

1. Edito et introduction

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

- 2.1 La Caisse d'Epargne CEPAC est une banque coopérative, 100% régionale, pionnière dans les transitions de la société et qui appartient à ses clients sociétaires
- 2.2 Un engagement : rendre l'impact accessible à tous
- 2.3 Une gouvernance portant les enjeux ESG au plus haut niveau
- 2.4 Prendre en compte les risques ESG
- 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

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

- 3.1 Plan de transition du Groupe BPCE pour l'atténuation du changement climatique
- 3.2 La Caisse d'Epargne CEPAC accompagne tous ses clients dans leur transition environnementale
- 3.3 Empreinte propre de la Caisse d'Epargne CEPAC

4. Effectifs de l'entreprise

- 4.1 Droits de l'Homme
- 4.2 Dialogue social et conditions de travail
- 4.3 Egalité des chances et lutte contre les discriminations
- 4.4 Attractivité et développement des compétences
- 4.5 Indicateurs chiffrés



Sommaire

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

- 5.1 Soutenir les acteurs des territoires et développer des infrastructures durables
- 5.2 Amplifier nos actions grâce à un mécénat engagé
- 5.3 Être exemplaire en mettant en œuvre une politique d'achats responsables

6. Être une banque inclusive qui protège

- 6.1 Placer la satisfaction client au cœur de nos priorités
- 6.2 Proposer une offre de produits qui n'exclut aucun client
- 6.3 Protéger les intérêts du client et du sociétaire

7. Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité

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

8. Vie Coopérative

- 8.1 Animation de la vie coopérative
- 8.2 Animation du sociétariat

9. Annexes

- 9.1 Note méthodologique
- 9.2 Indicateur de la Taxonomie européenne (GAR)
- 9.3 Glossaire



1

Edito et introduction

1. Edito et introduction

1.1 Edito

En tant que banque coopérative, ancrée dans ses territoires et détenue par ses sociétaires, la Caisse d'Epargne CEPAC inscrit son action dans une logique de responsabilité, de transparence et de durabilité. Fidèle à ses valeurs fondatrices, elle place les enjeux ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) au cœur de sa stratégie, en cohérence avec les ambitions du Groupe BPCE et les attentes de ses parties prenantes pour répondre aux grands défis environnementaux, sociaux et sociétaux.

Face aux défis actuels (écologique, énergétique, numérique, social), la Caisse d'Epargne CEPAC s'inscrit activement dans une logique d'impact positif. Cela se traduit par une forte volonté de rendre cet impact accessible à tous, en soutenant les territoires, en accompagnant tous les types de clientèles dans leur transformation, en œuvrant pour l'inclusion, et en mettant en œuvre des pratiques exemplaires en matière de gouvernance, de gestion des risques, de ressources humaines et d'éthique. La Caisse d'Epargne CEPAC agit réellement pour accompagner les transitions, soutenir les projets locaux, protéger les plus fragiles et promouvoir un modèle responsable.

Ce rapport d'impact volontaire présente l'ensemble des engagements de la Caisse d'Epargne CEPAC. Il met en lumière les actions concrètes menées au quotidien pour :

- Intégrer les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'ensemble de ses activités;
- Renforcer la transparence vis-à-vis de ses parties prenantes;
- Porter une ambition forte : celle d'être une banque coopérative, inclusive, résiliente et durable, moteur de développement sur ses territoires en plaçant l'humain, l'environnement et le territoire au cœur de ses décisions. La Caisse d'Epargne CEPAC peut bâtir, avec et pour ses clients, un avenir plus durable.

1.2 Introduction

Contexte de production du Rapport d'Impact Volontaire

La Caisse d'Epargne CEPAC est exemptée de l'obligation d'émettre un rapport de durabilité tel qu'exigé par la Directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). En effet, le paragraphe III de l'article L 511-35-1 du code monétaire et financier dispense de l'obligation de publier un rapport de durabilité un établissement de crédit dès lors :

- Qu'il est inclus dans les informations consolidées en matière de durabilité de l'organisme central qui surveille cet établissement, conformément à l'article 10 du règlement CRR (UE) no 575/2013 : les informations des Banques Populaires et des Caisses d'Epargne sont incluses dans le rapport de durabilité du Groupe BPCE qui respecte les exigences de l'article 10 du règlement CRR;
- Qu'il n'émet pas de valeurs mobilières sur un marché réglementé de l'Union européenne.

Malgré cette exemption, et par souci de transparence, la Caisse d'Epargne CEPAC a fait le choix de produire un rapport d'impact volontaire. Ce rapport complète le rapport de durabilité du Groupe BPCE et valorise les initiatives locales de la Caisse d'Epargne CEPAC. Il intègre certains éléments issus du rapport de durabilité Groupe et s'inspire de sa nomenclature normée autour des exigences ESRS (European Sustainability Reporting Standards) pour mettre en lumière les actions entreprises localement.

Les informations consolidées en matière de durabilité du Groupe BPCE sont accessibles sur le site internet de BPCE :

<https://www.groupebpce.com/investisseurs/resultats-et-publications/documents-de-reference/>

Périmètre du rapport d'impact

Pour l'exercice 2024, le périmètre couvert par les indicateurs communiqués dans le rapport d'impact concerne la Caisse d'Epargne CEPAC.

Période du rapport d'impact

Les données publiées couvrent la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024.

A photograph of several wind turbines in a rolling green field under a clear blue sky. The turbines are silhouetted against the sky, and the field is lush and green.

2

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

- 2.1 La Caisse d'Epargne CEPAC est une banque coopérative, 100% régionale, pionnière dans les transitions de la société et qui appartient à ses clients sociétaires
- 2.2 Un engagement : rendre l'impact accessible à tous
- 2.3 Une gouvernance portant les enjeux ESG au plus haut niveau
- 2.4 Prendre en compte les risques ESG
- 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. Fidèle à son histoire, la Caisse d'Epargne CEPAC place les enjeux de durabilité au cœur de sa gouvernance et de son engagement afin de renforcer son impact positif sur l'environnement et la société

- **2.1. La Caisse d'Epargne CEPAC 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 CEPAC est une banque de proximité ancrée sur son territoire. 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. Première banque des collectivités locales, elle est également un acteur de premier plan pour élaborer des solutions collectives aux besoins sociaux émergents.

Banque de la diversité, la Caisse d'Epargne CEPAC est ancrée sur un vaste territoire qui couvre treize départements et/ou collectivités territoriales (les Bouches-du-Rhône, le Vaucluse, les Alpes-de-Haute-Provence, les Hautes-Alpes, la Corse, la Réunion, Mayotte, la Guadeloupe, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, la Martinique, la Guyane et Saint-Pierre-et-Miquelon). Elle opère sur trois continents et six fuseaux horaires, facilitant ainsi sa disponibilité pour les clients. Elle réalise 30 % de son activité en Outre-Mer.

Le sociétariat de la Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC met en réserve une grande partie de ses résultats (83% en 2024), inscrit son action dans le temps long, comme en témoigne son plan stratégique à l'horizon 2030.

Banque universelle, la Caisse d'Epargne CEPAC s'adresse à l'ensemble des clients, sans discrimination, que ce soient les clients particuliers, des plus modestes aux plus aisés, 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 désormais 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 Caisse d'Epargne est une « banque-assurance 100% régionale, pionnière dans les transitions de la société et qui appartient à ses clients-sociétaires. »

■ 2.1.2 Le modèle coopératif de Caisse d'Epargne, garant de stabilité et de résilience

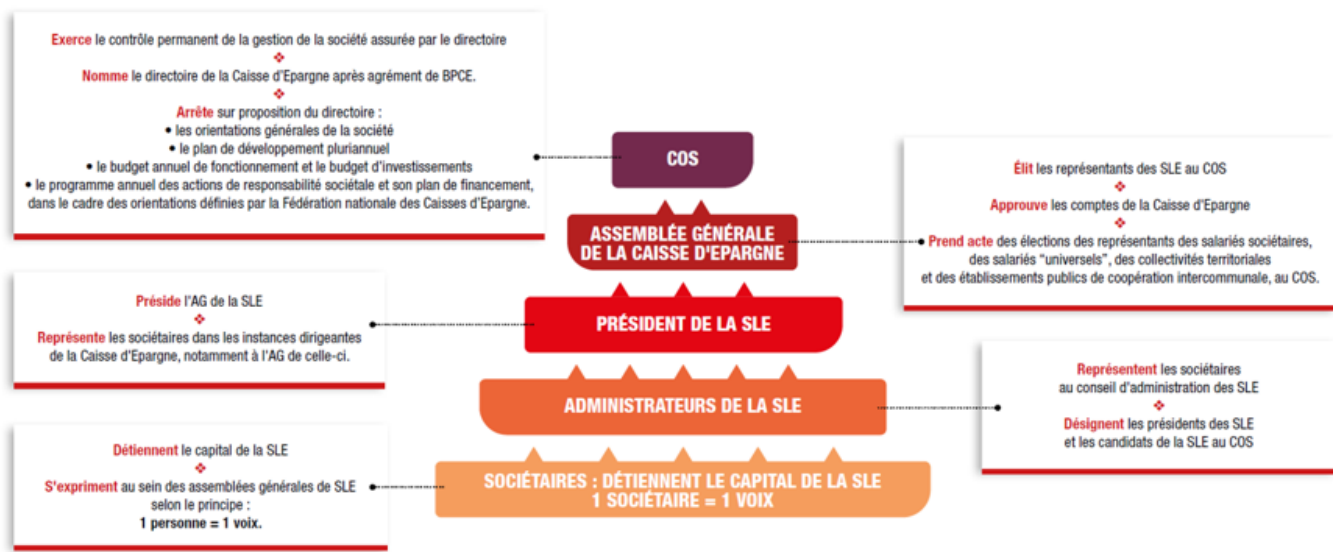
Fortement ancrées sur leurs territoires, les Caisses d'Epargne sont des banques coopératives régionales dont le capital social est détenu par les sociétés locales d'épargne (SLE), elles-mêmes détenues par les clients-sociétaires à travers les parts sociales.

Le modèle de gouvernance coopérative de la Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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



2.1.3 Le modèle d'affaires de la Caisse d'Epargne CEPAC

Les grands enjeux de la société



TRANSITION ENVIRONNEMENTALE
+1,45° dès 2023 vs l'ère préindustrielle



TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE
Hausse de 45 % du nombre de personnes de plus de 80 ans au sein de l'UE d'ici à la fin des années 2030



TRANSITION GÉOPOLITIQUE
Intensification des enjeux de souveraineté et des relocalisations industrielles



TRANSITION TECHNOLOGIQUE
100 millions d'utilisateur de ChatGPT en seulement deux mois

Notre ADN

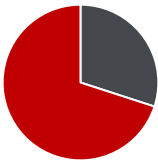
- UN MODÈLE DE BANQUE COOPÉRATIVE TERRITORIALE
au service de ses **1 368 959** clients
- UNE GOUVERNANCE PARTICIPATIVE
324 865 clients sociétaires élisent leurs représentants pour siéger aux conseils des banques régionales
- UNE PERFORMANCE COOPÉRATIVE
pour inscrire notre croissance dans le temps long
- UN IMPACT POSITIF GLOBAL
grâce à la force de solutions locales accessibles à tous

Nos atouts

- NOS AMBASSEADEURS
sociétaires et collaborateurs, fiers et engagés au quotidien
324 865 clients sociétaires
162 administrateurs
3 204 collaborateurs
- NOS PARTENARIATS
Des partenariats avec différents acteurs du territoire, qui renforcent notre ancrage local
5,8 M€ de partenariats et mécénats d'entreprise
- NOTRE MAILLAGE TERRITORIAL ET DIGITAL
234 agences et **14** centres d'affaires
Des structures spécialisées : Agence du personnel - Agence AGRI VITI - Espaces personnes protégées
Une banque multicanale de proximité : **100% digital / 100% physique**
- NOTRE SOLIDITÉ FINANCIÈRE
3 719 M€ de fonds propres et ratio de CET1 de **21,95 %** (groupe CEPAC)
83% des résultats de la CEPAC portés en réserves pour assurer la pérennité de l'entreprise et financer l'avenir
Un système de garantie et de solidarité entre les établissements du groupe

Nos métiers

PNB consolidé 2024
716 M€



- NOS MÉTIERS
Apporter des solutions bancaires et de financement à l'ensemble des clients
Intermédiaire les services financiers complémentaires, les solutions d'assurance et immobilières
Distribuer des solutions d'épargne financière, dont l'épargne responsable
Prendre des participations financières dans les acteurs de l'économie régionale pour favoriser leur développement
- PILERS STRATÉGIQUES
 - ✓ Engagé pour le climat et le respect de la trajectoire Net Zéro
 - ✓ Orienté clients avec la valorisation de notre rôle de tiers de confiance
 - ✓ Orienté collaborateurs avec la construction d'un collectif fort
 - ✓ Valoriser l'utilité de notre modèle à impact territorial et promouvoir un sociétariat de conviction.

Notre création de valeur

- UN ACTEUR ESSENTIEL DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE
34 Md€ d'encours de financement à l'économie, dont:
 - 2,7 Md€** auprès des collectivités Territoriales
 - 4,6 Md€** auprès des PME
 - 1,5 Md€** pour le Logement Social
 - 5,4 M€** à destination des personnes protégées**784 M€** collectés (hors DAV)
74% d'achats réalisés avec les fournisseurs locaux
- UNE BANQUE MOBILISÉE POUR DÉCARBONER L'ÉCONOMIE
Pour les particuliers
126 113 visiteurs uniques sur l'application Banxo conseil et solution durable « coach green »
13 M€ de financements accordés pour des travaux de rénovation énergétique
Pour les entreprises
Dialogue ESG : **46 %** des clients « Corporate » ETI
17,7 M€ de financements de la transition et de décarbonation accordés
- UNE BANQUE À IMPACT SOCIÉTAL POSITIF
394 dossiers de microcrédits professionnels financés et **148** dossiers de microcrédits particuliers financés
70 M€ de financements accordés à l'Economie Sociale et Solidaire
293 M€ de financements accordés au logement social
1,3 Md€ de soutien à l'entreprenariat
- UN EMPLOYEUR RESPONSABLE ET ATTRACTIF
94/100 index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
236 recrutements en région
9,2 % d'emploi de personnes en situation de handicap

Si les Caisses d'Epargne sont une banque universelle, qui s'adresse à toutes les clientèles, leur modèle d'affaires est caractérisé par un positionnement fort sur le marché des particuliers, qui représente une part importante de leur Produit Net Bancaire (PNB) et par un rôle de premier plan vis-à-vis des associations, des collectivités et du logement social, dont elles sont le premier financeur. Dans un contexte de ressources rares et de fortes contraintes de liquidités, les Caisses d'Epargne poursuivent le développement de leur activité de crédits, jouant ainsi un rôle clé en faveur du développement économique de leurs territoires.

Par ailleurs, la Caisse d'Epargne CEPAC, banque coopérative, est la propriété de 324 865 sociétaires. Banque de plein droit, avec une large autonomie de décision, elle collecte l'épargne, distribue les crédits et définit ses priorités localement. Des personnalités représentatives de la vie économique de son territoire siègent à son conseil d'administration. Ainsi, ses ressources sont d'abord orientées vers les besoins des régions et de leurs habitants.

■ 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 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 (Environnement, Société et Gouvernance), selon leurs tailles et secteurs économiques.

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'Economie Sociale et Solidaire (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 déploient, 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 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 Caisse d'Epargne CEPAC

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 sociétaux pour construire des solutions contribuant au progrès ;
- Performance globale : poursuivre l'amélioration continue des politiques RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) 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 Caisse d'Epargne CEPAC

La Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC s'inscrit dans cet héritage tout en cherchant à dresser les enjeux de notre époque, et dans le cadre des Orientations RSE et Coopératives 2022-2024, selon les priorités suivantes :

- Les jeunes
- La transition écologique
- L'inclusion
- La santé

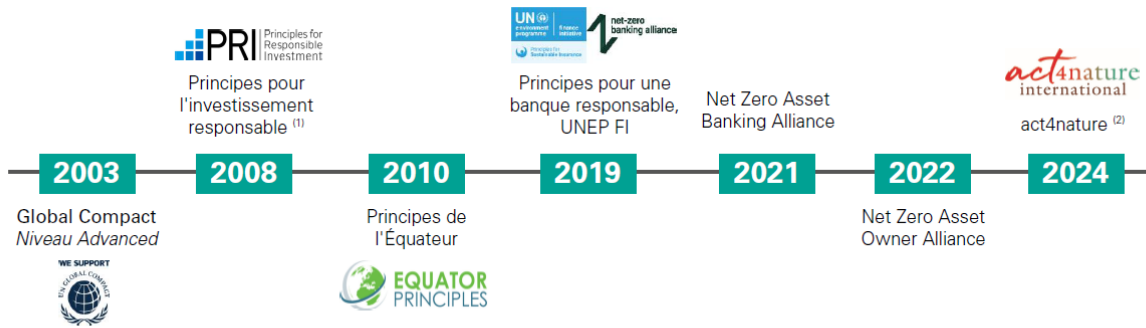
Des exemples de dossiers validés sur l'année 2024 concernant la politique RSE sont présentés dans le tableau ci-dessous:

SLE	PROJET	AXE DE FINANCEMENT	MONTANT ACCORDE EN EUR
GUADELOUPE	Achat de fauteuils pour les séances de Handball Handisport.	JEUNES ET SPORT	30 000
ALPES-DE-HTE-PROVENCE	Aménagement d'une maison pour l'accueil des femmes et des enfants victimes de violences intrafamiliales.	INCLUSION	25 000
PAYS D'AIX-SALON	Achat d'une machine pour le tri, la collecte et le compostage autonome afin de sensibiliser le public des écoles et des ESAT à l'économie circulaire.	TRANSITION ÉCOLOGIQUE	10 000
VAUCLUSE	Acquisition de matériel de lavage et séchage pour développer des services de blanchisserie pour des personnes éloignées de l'emploi.	INCLUSION	15 000

■ 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 CEPAC

Les actions réalisées par la Caisse d'Epargne CEPAC 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.

Le suivi et l'animation des actions des dons philanthropiques sont assurés par la Direction du Secrétariat Général. La mise en œuvre des actions RSE repose, de manière plus large, sur l'ensemble des directions de l'entreprise.

Plus globalement, la Caisse d'Epargne CEPAC consacre de réels moyens financiers et humains aux activités de RSE, ainsi, des collaborateurs travaillent sur des sujets liés à la RSE:

- 1 collaborateur sur la philanthropie
- 5 collaborateurs sur les activités de microcrédit
- 1 conseiller Finances & Pédagogie
- 1 référent handicap
- 1 correspondant mixité

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 (COS).

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 et 6 censeurs. Avec 12 femmes au sein du conseil d'orientation et de surveillance, la Caisse d'Epargne CEPAC atteint une proportion de 59 %.

Le directoire est composé de 5 membres, dont une présidente. Le taux de mixité hommes-femmes est de 40%.

Au 31 décembre 2024, au sein de la Caisse d'Epargne CEPAC :

- Il y a 59% de femmes membres du Conseil d'Orientation et de Surveillance ;
- La part des femmes parmi les cadres dirigeants représente 33% ;
- L'index d'égalité professionnelle hommes/femmes est de 94%.

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 (SLE), aux membres de Conseil d'Orientation et de Surveillance, 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 (Fédération Nationale des Caisses d'Epargne) 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. Les administrateurs des Sociétés Locales d'Epargne participent à la détection et à la sélection des projets associatifs. En 2024, la Caisse d'Epargne CEPAC a soutenu une quarantaine de projets dans le cadre des dons philanthropiques.
- Formations/ sensibilisation à la RSE : la Caisse d'Epargne CEPAC a organisé la Convention des administrateurs le 4 juin 2024 à Marseille, qui a réuni 115 administrateurs issus des Sociétés Locales d'Epargne de métropole et d'Outre-Mer, sur les thématiques de l'utilité et de l'engagement philanthropique sur tous les territoires.

■ 2.3.2 Prise en compte des enjeux ESG dans l’organisation de la Caisse d’Epargne CEPAC

Au niveau du Conseil d’Orientation et de Surveillance et de ses comités

Instance	Président	Nombre de réunions par an	Missions	Principaux sujets ESG traités en 2024
Conseil d’Orientation et de Surveillance (COS)	M. Jean-Charles FILIPPINI	4	Valide les orientations de la CEPAC, et surveille l’activité du directoire	- Focus RH 2030, incarner un employeur responsable du territoire (nourrir la perception employeur en interne comme en externe) - S’adresser régulièrement au corps social et à chacun et ainsi nourrir la fierté d’appartenance et la culture commune
Comité des Risques (CORI)	M Bruno HUSS	4	Examine et rédige des avis sur la politique risque de la CEPAC	- Risques ESG
Comité d’Audit (CAU)	M André AGOSTINI	5	Examine et rédigé des avis sur la politique financière et comptable de la CEPAC	- Investir en accentuant la démarche ESG
Comité des Nominations (CONOM)	M Jean-Charles FILIPPINI	2	Il a pour mission l’appréciation continu des qualités individuelles et collectives des membres du directoire et du COS	- Application de la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d’administration et de surveillance
Comité des Rémunérations (COREM)	Mme Isabelle ANSALDI	2	Examine le niveau et les modalités de rémunération des membres du Directoire et du COS de la Caisse d’Epargne, dans le cadre des barèmes et modalités fixés par BPCE	- Le rapport du comité des rémunérations répond à l’alinéa 6 de l’article 266 « écart de rémunération entre les femmes et les hommes » depuis l’exercice financier 2023, conformément à la Guideline EBA/GL/2022/07 publiée le 30/06/2022.

Au niveau du directoire

Instance	Président	Nombre de réunions par an	Missions	Principaux sujets ESG traités en 2024
Directoire/ Comité de Direction Générale	Mme Christine FABRESSE	45	-Direction exécutive de la CEPAC -Valider les priorités stratégiques en matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale -Superviser leur mise en oeuvre	- Bilan annuel Risques climatiques et ESG, suivi des portefeuilles crédits et investissements - Matrice de matérialité des risques climatiques CEPAC - Politique RSE secteur Pétrole & Gaz - Pilotage carbone des portefeuilles immobilier résidentiel - Séquestration carbone de nos actifs forestiers

■ 2.3.3 Intégration des critères ESG dans les systèmes d'incitation

Le comité des rémunérations est chargé de formuler des propositions au conseil de surveillance concernant :

- Le niveau et les modalités des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature, accordés aux membres du directoire, y compris les avantages en nature, de prévoyance et de retraite ;
- La rémunération des membres du directoire.

■ 2.3.4 Dispositif de pilotage des enjeux ESG

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 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 la coordination globale et pilote le programme Impact 2026.

En tant que banque régionale engagée pour le développement économique du territoire et l'accompagnement des entreprises dans toutes leurs transitions, la Caisse d'Epargne CEPAC intègre les critères ESG au cœur de ses activités de financement.

Les sujets ESG sont pris en charge depuis 2022 par la direction des risques qui s'assure du monitoring continu de nos différents portefeuilles (crédits habitat, crédits professionnels et corporate, investissements), mais également de l'intégration des critères extra-financiers dans les processus de dialogue avec nos clients corporate, d'analyse de risques et d'octroi de crédit – et ce sur l'ensemble de notre périmètre géographique (métropole et outremer). Ainsi les dossiers examinés en comité d'engagement (crédit ou investissement) intègrent systématiquement une analyse ESG, ce qui nous permet de mieux appréhender les modèles économiques de nos clients, leur exposition aux risques extra-financiers et leurs besoins en matière d'accompagnement et de financement de leurs transitions. Par ailleurs la CEPAC veille à l'application stricte de l'ensemble des politiques RSE sectorielles en vigueur au sein du Groupe BPCE.

La direction des risques porte par ailleurs la déclinaison locale des engagements net-zéro du Groupe BPCE et pilote les projets de décarbonation de nos portefeuilles immobiliers (résidentiel et commercial), qui se traduisent par la définition de feuilles de route commerciales et la mise en œuvre de plans d'actions opérationnels pour accompagner la transition écologique de nos clients. Cette démarche vise à aligner la CEPAC et le groupe BPCE avec une trajectoire de réduction des émissions financées compatible avec les objectifs de l'Accord de Paris sur le climat.

Les autres dimensions du programme Impact (employeur responsable, réduction de l'empreinte propre, offres et partenariats commerciaux, implication dans l'écosystème régional, préservation du patrimoine naturel...) se déclinent sous la responsabilité des pôles métiers concernés (RH, technique, achats, marketing et développement, communication, secrétariat général...), et sous la supervision exécutive du Comité de Direction Générale qui veille à la cohérence d'ensemble des différents chantiers et à leur articulation avec le plan stratégique de l'établissement.

■ 2.4 Prendre en compte les risques ESG

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

La Caisse d'Epargne CEPAC 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, ..).

▪ 2.4.2 Identification et évaluation de la matérialité des risques ESG

La Caisse d'Epargne CEPAC 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.

Aux bornes de la Caisse d'Epargne CEPAC, la direction des risques coordonne la matrice de matérialité des risques climatiques. L'évaluation conduite intègre les enjeux-clés suivants :

- Notre exposition aux ouragans/cyclones en outremer, avec des effets potentiellement significatifs tant sur les activités propres de la CEPAC (risque opérationnel de continuité d'activité) que sur nos contreparties (risque de crédit « systémique » à l'échelle régionale, dû aux impacts sur les infrastructures et les chaînes de valeur) ;
- L'exposition d'ores et déjà importante de nos différents territoires aux risques physiques aigus (inondations, feux de forêts, tempêtes...) avec des impacts potentiels en termes de risque de crédit et de contrepartie ;
- Des portefeuilles crédit habitat et entreprises globalement moins exposés aux risques de transition que ceux du Groupe et du réseau des Caisses d'Epargne (cf. qualité DPE de notre stock habitat, faible poids des secteurs économiques à forts risques climatiques de transition) ;
- Le poids important du financement ENR (Energies Renouvelables) qui minore nos risques de transition à long terme.

▪ 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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 ;
- 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 Caisse d'Epargne CEPAC et ses clients Entreprises. Ce « dialogue ESG » permet d'enrichir la connaissance client sous l'angle des enjeux et des risques ESG et de dégager éventuellement des éléments pouvant être pris en compte dans l'évaluation du dossier de crédit.

■ **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 Caisse d'Epargne CEPAC 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.

En détenant le capital de l'entreprise au travers de parts sociales, les clients deviennent sociétaires et participent activement à la vie, aux orientations (notamment en termes de 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	- Participation aux assemblées générales - Election des représentants - Réunions dédiées et lettres d'information - Club de sociétaires - Animation par la Fédération Nationale des Caisses d'Epargne	- Valorisation et promotion du modèle coopératif - Participation à la vie de la banque - Accès à une information privilégiée de la vie de la banque et son impact dans la région - Mesure de la satisfaction - Identification des sujets de société prégnants sur nos territoires
 Administrateurs de sociétés locales d'épargne	- Participation aux conseils d'administration des SLE - Participation à des séminaires et/ou conventions - Parcours de formation - Participation possible aux comités RSE - Revue de presse mensuelle, note de veille « Focus »	- Représentation des intérêts des sociétaires dans la gouvernance - Attribution de l'agrément aux nouveaux sociétaires - Détention des parts de capital - Contribution à l'élaboration des orientations générales - Animation du sociétariat - Identification des sujets de société prégnants sur nos territoires
 Membres du conseil d'orientation et de surveillance (sociétaires)	- 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	- 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	- Baromètre social (enquête interne mesurant le climat social dans les entreprises du groupe) et baromètre satisfaction métiers - Entretiens annuels - Formations - Communication interne - Réseaux associatifs (féminins, intergénérationnels, LGBT+) - Droit d'alerte des collaborateurs - Consultation des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives	- 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	- Entretiens - Dialogue dédié pour intégrer les enjeux ESG - Evénements clients - Enquêtes de satisfaction NPS - Partenariats institutionnels et commerciaux	- 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	• Politique d'achats responsables • Engagement dans des initiatives gouvernementales • 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	• 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	• 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 • Sièges dans les conseils (EPL, LS, ...)	• 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	• Appels à projets • Mécénat (financier ou en nature) • Bénévolat de collaborateurs, mécénat de compétences • Echanges réguliers • Sièges dans les conseils de fondations ou d'associations	• 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 Caisse d’Epargne CEPAC 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.

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

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

3

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

- 3.1 Plan de transition du Groupe BPCE pour l'atténuation du changement climatique
- 3.2 La Caisse d'Epargne CEPAC accompagne tous ses clients dans leur transition environnementale
- 3.3 Empreinte propre de la Caisse d'Epargne CEPAC



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

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

Face aux enjeux liés au changement climatiques 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) 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 :

- Soutenir tous ses clients dans leur parcours vers une transition environnementale responsable.
- Déployer une stratégie de refinancement durable renforcée, afin de garantir les ressources nécessaires à l'atteinte de ses objectifs climatiques.
- Aligner les portefeuilles de financement et d'assurance sur des trajectoires sectorielles basées sur des scénarios scientifiques, en conformité avec les objectifs ambitieux de l'Accord de Paris.
- Accroître la cadence de réduction de son empreinte écologique, affirmant ainsi son engagement en faveur d'un avenir durable.



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



L'IMPACT ACCESSIBLE À TOUS

- Accompagnement de tous ses clients dans leur transition environnementale
- Alignement de ses portefeuilles de financement et d'assurance sur des trajectoires basées sur des scénarios scientifiques compatibles avec les objectifs de l'Accord de Paris
- Trajectoires de décarbonation proposées par les sociétés de gestion d'actifs européennes à leur clientèle d'investisseurs
- Extension de la stratégie de refinancement durable afin de disposer des ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs de VISION 2030
- Accélération de la réduction de son empreinte propre



ADAPTATION DE LA STRATÉGIE COMMERCIALE DES ACTIVITÉS

Accompagner les clients particuliers

- Dans la rénovation
- Dans la mobilité douce
- Dans la remise en état après sinistre
- Via des produits d'épargne dédiés

Accompagner les clients personnes morales dans l'évolution des modèles d'affaires

- en s'appuyant sur l'analyse des plans de transition (ambition, performance passée et présente, leviers et actions, gestion opérationnelle)
- avec une offre de produits et de solutions adaptés à la clientèle des entreprises
- avec une offre de produits adaptés à la clientèle des investisseurs
- Via le renforcement des expertises de financement de la transition énergétique, le financement des énergies renouvelables, le M&A et les services d'intermédiaires sur les marchés de capitaux

Pilotage de décarbonation des portefeuilles



LEVIERS

- Accompagnement des clients particuliers avec une gamme complète de solutions de rénovation énergétique des logements permettant de préserver la valeur du patrimoine immobilier
- Accompagnement des clients particuliers et entreprises dans la mobilité bas-carbone
- Dialogue ESG permettant le conseil, en proximité des entreprises, avec l'analyse des modèles d'affaires selon leurs tailles et secteurs économiques
- Le soutien à l'évolution du mix énergétique et l'accompagnement de la diminution du recours aux énergies carbonées
- Le pilotage des trajectoires de décarbonation des secteurs les plus émissifs en carbone
- Démarche continue de réduction de l'empreinte propre sur l'immobilier, la mobilité, le numérique, les achats



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

▪ 3.2 La Caisse d'Epargne CEPAC accompagne tous ses clients dans leur transition environnementale

Le modèle coopératif de la Caisse d'Epargne CEPAC, 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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. ci-dessus).

▪ 3.2.1 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC a ainsi enregistré 126 113 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 :
 - o Bilan énergétique,
 - o Recherche de subventions,
 - o Garantie de bonne fin des travaux,
 - o 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,
 - o En augmentant le montant annuel de financements pour la rénovation énergétique des bâtiments pour les particuliers ;
- En intégrant au sein de l'offre d'assurances multirisques 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 énergétique² . 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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 (Dioxyde de carbone) 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 (Gaz de Pétrole Liquéfié)) avec un avantage tarifaire spécifique pour les véhicules électriques (jusqu'à- 10 %) et aux petits rouleurs (réduction jusqu'à 10 % s'ils parcourent 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 (Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie), 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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 ainsi que les 10 % des fonds collectés sur les Livrets de Développement Durable et Solidaire, 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.

En 2024, la variation de l'encours d'épargne verte représentait pour la Caisse d'Epargne CEPAC un montant de 205 millions d'euros pour les Livrets (LDDS et CSL vert) et 13 millions pour les Comptes à Termes Impact (CAT Impact)

Encours fin de période (M€)	2024
Livret de Développement Durable et Solidaire (LDDS)	1 543
Livret CSL Vert	165
CAT Vert	103

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

² 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).

- Des produits qui promeuvent, 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 (Sustainable Finance Disclosure Regulation) ;
- Des produits financiers qui poursuivent un objectif d'investissement durable évalué au travers d'indicateurs (article 9 du règlement européen SFDR).

Fin 2024, la collecte nette sur les fonds commercialisés relevant de l'article 8 et de l'article 9 s'élève pour la Caisse d'Epargne CEPAC à 197,1 millions d'euros.

Fonds ISR/ESG :

Encours fin de période M€	Global NIM	dont art 8/9	Encours OPC monétaire (article 8&9)	Encours OPC MLT (article 8&9)
2024	1 824	1 204	467	738

Fonds Communs de Placement Entreprise Solidaire – FCPE

Encours fin de période M€	FCP Solidaire
2024	67,7

▪ 3.2.2 Accompagner notre clientèle « entreprises » 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 Caisse d'Epargne CEPAC. Cette organisation permet de concentrer l'expertise et ainsi de mieux servir les entreprises clientes en leur proposant des produits adaptés dans les différents univers de la transition : rénovation énergétique, mobilité durable, transition d'activité et énergies renouvelables.

Dans le cadre de l'accompagnement des entreprises clientes dans leur démarche de transition et de décarbonation, la Caisse d'Epargne CEPAC accélère de la production de financements et développe la commercialisation du Prêt à Impact dédié aux PME (Petites et Moyennes Entreprises), ETI (Entreprise de Taille Intermédiaire) 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. L'encours total des prêts à impact s'élève à 34 M€ au 31 décembre 2024 pour la Caisse d'Epargne CEPAC.

La Caisse d'Epargne CEPAC s'appuie également sur le déploiement de solutions globales associant des partenaires pour des travaux d'optimisation énergétique, SAMI pour la réalisation d'un bilan carbone et l'élaboration d'un plan de décarbonation, Économie d'énergie pour faciliter la recherche de subventions et Opera pour la souscription et la gestion des contrats d'énergie. En matière de rénovation énergétique, les entreprises sont accompagnées pour améliorer la performance énergétique de leurs bâtiments et équipements professionnels dans le cadre d'un partenariat avec Altarea, ingénieuriste de l'énergie et du bâtiment.

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).

Pour assurer un accompagnement de qualité des clients, la montée en compétences des équipes commerciales se renforce (formations des métiers aux enjeux de durabilité, animations). Ces dernières entretiennent un dialogue régulier avec leurs clients autour d'enjeux sectoriels spécifiques, notamment via l'organisation de webinaires de sensibilisation et la mise en relation avec des partenaires.

Avec un dialogue ESG dédié et permanent

La Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC a mené un dialogue ESG avec 46 % de ses clients ETI actifs.

▪ 3.2.3 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 Caisse d'Epargne CEPAC dispose d'équipes d'ingénierie financière dédiées et peut bénéficier du savoir-faire des métiers spécialisés du Groupe (Natixis et BPCE Energéco).

En 2024, le montant des financements accordés à des projets d'énergies renouvelables s'élève à 500 millions d'euros.

Financement de la Transition Environnementale

La Caisse d'Epargne CEPAC s'est attachée à identifier quels enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux étaient prioritaires pour ses clients et parties prenantes. C'est dans cette perspective qu'elle a défini le cadre de sa stratégie et ses objectifs extra-financiers. Les ambitions de la Caisse d'Epargne CEPAC sont les suivantes :

- Proposer une offre d'épargne et de placements permettant de protéger et de faire fructifier le capital de ses clients par le fléchage vers des activités économiques durables ;
- Accompagner ses clients dans leur transition environnementale par une offre de financements et de services adaptée aux enjeux techniques et économiques ;
- Et gérer les risques et opportunités liés aux transitions énergétiques, climatiques et écologiques.

Les encours de financement de la transition énergétique de la Caisse d'Epargne CEPAC s'élèvent à 1 856 millions d'euros en 2024.

Depuis 2022, la Caisse d'Epargne CEPAC a investi 15 millions d'euros dans le fonds d'investissement SMALT ENR. La Caisse d'Epargne CEPAC complète sa palette de financement en ciblant TPE (Très Petite Entreprise) ou PME régionales qui développent des projets d'énergies renouvelables, notamment sur des technologies matures comme le photovoltaïque en toiture. Ce Fonds offre aux développeurs régionaux des financements non dilutifs, leur permettant d'accélérer leur croissance. Les développeurs financés par SMALT ENR représentent 529 GWh de production annuelle d'électricité, soit la consommation annuelle de 108 000 foyers équivalent aux besoins de la ville d'Aix-en Provence et Arles.

Sur les sept sociétés financées par le fonds d'investissement SMALT ENR, quatre sont présentes sur le territoire de la Caisse d'Epargne CEPAC.

Des financements philanthropiques

La Caisse d'Epargne CEPAC, avec l'emprunteur et les partenaires financiers et juridiques participent également à des dons versés à des associations lors de financement d'Opération. Ainsi, un don de 10 089 euros dans une association qui lutte contre l'habitat a permis d'équiper près de 80 logements sociaux de panneaux solaires et ainsi baisser la facture d'électricité des locataires de 20 %, tout en contribuant à la transition écologique.

La Caisse d'Epargne CEPAC a également versé 20 000 euros à une association pour accompagner financièrement et techniquement des ONG (Organisations non Gouvernementales) porteuses de projets humanitaires qui agissent en faveur de l'accès à l'énergie partout dans le monde.

Les projets de plus grande envergure

La Caisse d'Epargne CEPAC est un acteur important du financement des énergies renouvelables. La banque finance des centrales solaires au sol ou en toiture, des fermes éoliennes terrestres ainsi que des usines thermiques fonctionnant à la biomasse. Elle est par ailleurs en pointe dans le financement des centrales solaires thermodynamiques, des projets couplés avec des infrastructures de stockage électrique ou encore dans le financement de l'éolien.

La Caisse d'Epargne CEPAC a notamment arrangé (et/ou co-arrangé) en 2024 le financement de 25 projets EnR à hauteur de 1 560 M€ pour une puissance totale de ~ 1 758 MWc (Mégawatt-crête) en cumulé:

Biomasse	57 <u>MWc</u> (1 projet)
Stockage	240 <u>MWc</u> (1 projet)
Eolien	72.6 <u>MWc</u> (4 projets)
PV	1 388,2 <u>MWc</u> (19 projets)

	1 757,8 <u>MWc</u> (25 projets)

Ci-dessous quelques opérations emblématiques en 2024 :

Stockage par batterie: Le co-arrangement du financement de 101,3 M€ de dette senior pour la construction d'un système de stockage d'énergie par batterie d'une capacité de 240 MW situé dans la Marne, à Cernay-lès-Reims.



Biomasse: La participation au financement - de 180 M€ de dette senior - des investissements de conversion en 100% biomasse de centrales thermiques - d'une capacité totale de 57 MWc - présentes en Guadeloupe.

Ce projet est emblématique et crucial pour la contribution des énergies renouvelables dans le mix énergétique guadeloupéen. Il permettrait notamment une réduction de 87% des émissions de gaz à effet de serre produites par la centrale (étude Deloitte, 2018).



Eolien: L'arrangement du financement - pour un montant de 107 M€ de dette senior - de la construction et de l'exploitation de 4 fermes éoliennes, d'une capacité en cumulé de 72.6 MWc, localisées en France métropolitaine dans les départements suivants : (i) les Ardennes, (ii) l'Aube, (iii) les Côtes-d'Armor, et (iv) La Charente.



Centrales Photovoltaïques:

L'arrangement du financement - pour un montant de 205 M€ - de dette senior de la construction et de l'exploitation de 291 centrales solaires photovoltaïques répartis sur le territoire français avec différentes typologies d'installations, notamment sur des hangars agricoles, des abris climatiques, des volières, des ombrières de parking, des plateformes logistiques, des serres, des parcs au sol, ainsi qu'un parc flottant - d'une capacité de 162,6 MWc.



L'arrangement - pour le compte d'un développeur basé à Marseille (13002) - d'un financement de 74 M€ de dette senior pour la construction et l'exploitation d'un portefeuille de 92 centrales solaires photovoltaïques en toitures et ombrières de parkings, d'une capacité de 73 MWc dont une grande partie destinée à l'autoconsommation.



Le co-arrangement de 108 M€ de dette senior dans le cadre du refinancement de 9 installations photovoltaïques situées en France métropolitaine (Haut-Rhin, Drome, Loire et Cher, Allier et Alpes Maritimes) d'une capacité de 112 MW.

Ce refinancement va permettre à quatre des neuf installations de basculer leur vente d'électricité vers des contrats de type Corporate Power Purchase Agreement (CPPA) signés avec plusieurs grandes entreprises françaises



Le co-arrangement du financement d'un portefeuille de 166 centrales solaires en toiture (photo ci-contre) toutes situées en France métropolitaine. Les projets qui constituent le portefeuille sont principalement implantés en Occitanie et en Auvergne-Rhône-Alpes. Le portefeuille installé sera d'une puissance de 80 MWc.



Le co-arrangement - pour le compte d'un développeur basé à Marseille (13002) - du financement de 168 M€ de dette senior pour la construction d'un portefeuille de 183 MW.

Le portefeuille est constitué de 21 centrales au sol (179 MW) et 9 centrales solaires en toitures (4 MW) réparties sur le territoire métropolitain. Les projets qui constituent le portefeuille sont principalement implantés en Bourgogne-Franche-Comté, dans le Centre Val de Loire, en Occitanie et en région PACA, dans les départements des Bouches-du-Rhône, du Vaucluse, et des Alpes de-Hautes-de-Provence.



L'arrangement du financement - pour un montant de 100 M€ de dette senior - de la construction et de l'exploitation de 229 centrales solaires photovoltaïques principalement en toiture et ombrières, d'une capacité de 80,8 MWc.

Les centrales composant ce portefeuille sont localisées dans toute la France et principalement dans les régions Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Centre-Val de Loire et Pays de la Loire.



L'arrangement - pour le compte d'un développeur basé à Rousset (13790) - du financement, pour un montant de 37 M€ de dette senior, de la construction et de l'exploitation d'un portefeuille de 135 centrales solaires situées en France métropolitaine en toitures de bâtiments agricoles, d'une puissance installée de 31 MWc.



L'arrangement - pour le compte d'un développeur basé à Marseille (13002) - du financement d'un portefeuille de 2 centrales PV au sol de 16 MWc et 4 MWc ainsi que d'un lot de 65 petites centrales solaires en toitures de bâtiments agricoles pour une puissance de 13 MWc. Les installations se répartissent sur différentes régions françaises et notamment en Occitanie, Auvergne-Rhône-Alpes, PACA et Nouvelle-Aquitaine. Les investissements s'élèvent à 45 M€.



▪ 3.2.4 Indicateurs

	31/12/2024		31/12/2023	
Crédits Verts	Production (en M€)	Nombre	Production (en M€)	Nombre
Particuliers	22,5	1 226	29,9	1 504
Rénovation énergétique*	12,8	754	16,4	842
Mobilité douce	9,7	472	13,5	662
Entreprises	2,2	17	8,2	25
TOTAL - Crédits Verts	24,7	1 243	38,1	1 529

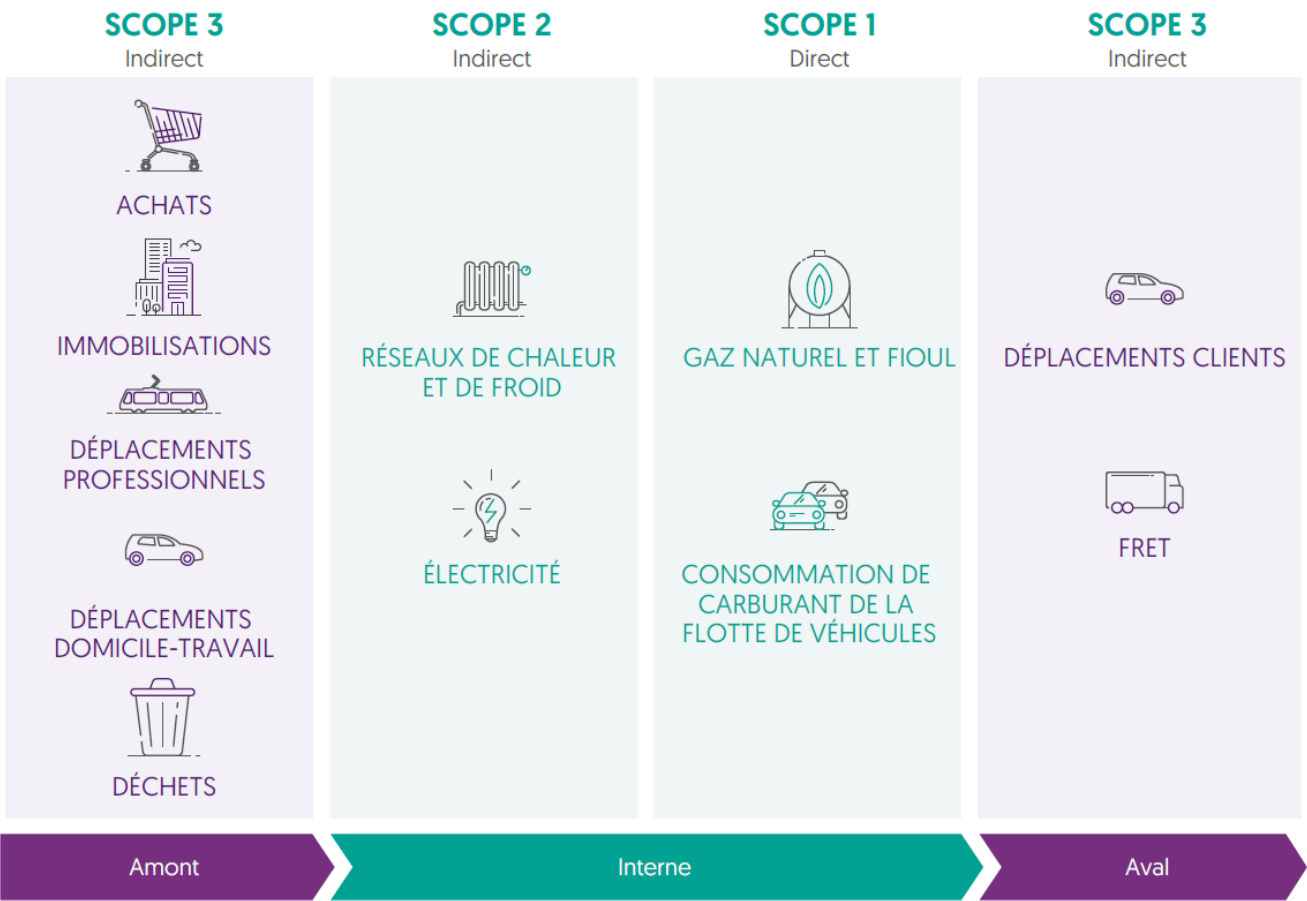
* yc Eco PTZ

▪ 3.3 Empreinte propre de la Caisse d'Epargne CEPAC

Dans le prolongement d'une démarche de réduction de son empreinte propre déjà engagée depuis plusieurs années, la Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC s'était fixé un objectif de réduction de 10% de son empreinte propre entre 2019 et 2024. Cet objectif a été atteint (hors évènement exceptionnel lié à la convention du personnel de la Caisse d'Epargne CEPAC), l'empreinte propre passant de 27 048 t éq.CO2 en 2019 à 24 204 t éq.CO2 en 2024 (26 214 t éq.CO2 avec évènement exceptionnel).

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 Caisse d'Epargne CEPAC s'établit à 24 204 t éq.CO2 à fin 2024, en réduction de 2% sur un an (26 214 t éq.CO2 avec convention). Il se décompose comme suit :

(en tonnes éq.CO2)	31/12/2024	31/12/2024 hors convention du personnel CEPAC	31/12/2023	Evolution (en %)	Evolution (en %) 2024 hors convention du personnel CEPAC vs. 2023
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 1	296	296	354	-16,40%	-16,40%
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 2	2 926	2 926	3 145	-7,0%	-7,0%
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 3	22 991	20 982	21 201	8,40%	-1%
Biens et services achetés	7 975	7 976	7 382	8,0%	8,1%
Biens d'investissement	4 141	4141	4413	-6,20%	-6,20%
Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie	609	609	717	-15,10%	-15,10%
Déchets produits lors de l'exploitation	253	253	251	0,80%	0,80%
Voyages d'affaires	3 252	1 242	1 712	90,00%	-27,50%
Déplacements domicile-travail des salariés	2 404	2 404	2 277	5,60%	5,60%
Acheminement en aval	4 358	4 358	4 449	-2,10%	-2,10%
Emission totales de GES Empreinte propre	26 214	24 204	24 700	6,10%	-2,00%

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.

Le poste le plus significatif est celui des Achats, qui représente 39% du total des émissions de GES émises par la Caisse d'Epargne CEPAC.

Stockage carbone

La Caisse d'Epargne CEPAC est propriétaire, via une Société Civile Forestière (SCF de l'Ecureuil de Py et Rotja), d'une propriété forestière de grande ampleur (6 400 ha) dans les Pyrénées, localisée dans le périmètre des Réserves Naturelles Nationales de Py et de Mantet.

Ces actifs forestiers, à très haute valeur environnementale du point de vue de la biodiversité (plus de 3 200 espèces répertoriées), présentent également une forte contribution en termes de stockage carbone.

Les parcelles forestières sont effectivement dans une phase de croissance qui génère un stockage carbone estimé à 18,7 kTCO2/an pour l'ensemble de la propriété. Ce chiffre provient des relevés de terrain qui sont effectués depuis 2006 par les conservateurs des réserves dans le cadre d'un plan de suivi dendrométrique agréé par le ministère de l'Environnement, permettant de garantir l'accroissement effectif de biomasse et donc la séquestration naturelle de carbone.

La Caisse d'Epargne CEPAC a fait le choix de la libre évolution et de la non-exploitation sylvicole de cette propriété forestière, permettant de préserver à la fois son stock carbone existant et sa fonction de puits de carbone (accroissement annuel du stock).



Plan d'actions de réduction des émissions

La Caisse d'Epargne CEPAC 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

La Caisse d'Epargne CEPAC intègre des critères RSE dans chacune des étapes d'achats, et d'évaluation de 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 Caisse d'Epargne CEPAC, 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 Caisse d'Epargne CEPAC en matière d'achats responsables sont développées dans le chapitre 5 au paragraphe 3.

La Caisse d'Epargne CEPAC a acheté l'équivalent de 0,013 tonnes de ramettes de papier vierge par ETP (Equivalent Temps Plein).

Immobilier

Les actions se concentrent sur les travaux de rénovation énergétique, la généralisation de la domotique dans les bureaux et agences et la réduction des surfaces occupées.

La réduction de l'empreinte carbone des locaux est générée via des travaux de rénovation énergétique, la généralisation de la domotique dans les bureaux et les agences ainsi que la réduction des surfaces occupées.

La Caisse d'Epargne CEPAC 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.

Ci-dessous sont listés quelques exemples de mise en place :

- La domotique pour adapter la consommation d'énergie en fonction des usages ;
- Le recours aux énergies renouvelables sur le site de la Mare à la Réunion avec le déploiement de panneaux photovoltaïques ;
- L'isolation de ses bâtiments ;
- La réalisation d'un audit énergétique de ses bâtiments propriétaire afin d'identifier les leviers d'optimisation.

Numérique

Cela se traduit par le développement d'applications plus économes, la prolongation de la durée de vie des équipements, l'amélioration de l'efficacité énergétique des data centers et la 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 économes, 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.

Mobilité

Les actions se concentrent sur la diminution des déplacements des collaborateurs, notamment domicile-travail (télétravail) et la transformation de la flotte de véhicules.

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. Afin de réduire ces émissions, la Caisse d'Epargne CEPAC a mis en œuvre les actions suivantes :

- Remplacement d'une partie de la flotte de véhicules par des véhicules moins émetteurs de CO2 (Véhicules électriques, hybrides) ;
- Covoiturage ;
- Télétravail pour les fonctions support 2 jours/semaine.

La Caisse d'Epargne CEPAC participe 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.

4

Effectifs de l'entreprise

- 4.1 Droits de l'Homme
- 4.2 Dialogue social et conditions de travail
- 4.3 Egalité des chances et lutte contre les discriminations
- 4.4 Attractivité et développement des compétences
- 4.5 Indicateurs chiffrés



4. Effectifs de l'entreprise

4.1 Droits humains

La Caisse d'Epargne CEPAC 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)³.

La Caisse d'Epargne CEPAC décline le Code de conduite et d'éthique⁴ 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 Caisse d'Epargne CEPAC, 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 Caisse d'Epargne CEPAC doivent, dans le cadre de leur activité professionnelle, appliquer et respecter les droits de l'Homme, conformément au Code de conduite et d'éthique.



³ [241007-charte-droits-humains-groupe-dles.pdf](#)

⁴ <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 Caisse d'Epargne CEPAC 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 CSE (Comité Social et Economique) de la Caisse d'Epargne CEPAC, réuni mensuellement, permet la participation des représentants du personnel de tous les territoires de la Caisse d'Epargne CEPAC, et le partage d'informations récurrentes et ponctuelles. Le CSE désigne également un expert-comptable pour l'assister lors de la consultation annuelle sur la politique sociale et la politique économique et financière. Des commissions sont également réunies au préalable pour éclairer le CSE avant de rendre des avis.

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 (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels) de 2022 ;
- L'accord relatif au parcours des salariés mandatés de 2022.

La Caisse d'Epargne CEPAC 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 :

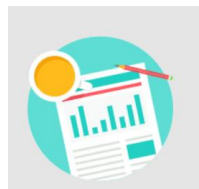
- La négociation annuelle obligatoire ;
- Les accords d'intéressement et de participation ;
- L'accord sur le travail à temps partiel ;
- L'accord relatif à l'organisation du CASCIE (Comité d'Activités Sociales et Culturelles Inter-Entreprise) signé en branche Caisse d'Epargne ;
- L'accord relatif à la formation professionnelle signé au niveau de la Branche Caisse d'Epargne ;
- L'accord handicap signé au niveau de la Branche Caisse d'Epargne.



La Caisse d'Épargne CEPAC dispose également de ses propres instances de dialogue social permettant d'animer une relation de proximité avec ses Représentants du Personnel, tant dans le cadre des Comités Sociaux Economiques que des instances de négociation collective.

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

■ 4.2.2 Rémunération et protection des données



Politique de rémunération

La politique de rémunération de la Caisse d'Épargne CEPAC 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 Caisse d'Épargne CEPAC 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 Caisse d'Épargne CEPAC 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 (Règlement Général sur la Protection des Données).

■ 4.2.3 Qualité de vie au travail

La politique en matière de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) de la Caisse d'Épargne CEPAC 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. La QVCT intègre un ensemble d'enjeux comme : l'environnement de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, l'accompagnement des transformations, l'accompagnement des carrières, la reconnaissance et le droit d'expression, etc.

En 2022, la signature d'un accord QVCT dans la Branche Caisse d'Épargne, 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 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 ainsi qu'à la réduction des risques psychosociaux (charge de travail, stress, burn-out, etc.). Elle s'articule autour de quatre dimensions :

- L'attention portée au bien-être au travail : le « Care » : des dispositifs au service du bien-être et de la conciliation vie professionnelle et personnelle (droit à la déconnexion, espaces bien-être, parentalité, conciliation maladie et travail, assistantes sociales, soutien des aidants familiaux...) ;
- La qualité des relations et du management : un management fondé sur la confiance qui responsabilise et fait grandir les équipes (modèle de leadership - programmes de développement du leadership - simplicité des organisations) ; lancement d'un programme de formation des managers sur les RPS (risques psychosociaux) et le management par le Care.
- L'environnement de travail : un cadre de travail facilitant l'efficacité et la collaboration (accompagnement du travail hybride, espaces de travail, outils collaboratifs, l'intégration de la dimension humaine dans la gestion des transformations) ;
- L'accompagnement des transformations : une entreprise en évolution constante, qui veille à engager les collaborateurs dans le changement (méthodologie d'accompagnement du changement, attention renforcée aux risques psychosociaux).



Ci-dessous sont listés quelques exemples de dispositifs mis en place par la Caisse d'Epargne CEPAC :

- Dispositif Prev&Care : un partenariat a été conclu en 2023 avec une société de Care Management, pour une réponse personnalisée aux besoins des salariés aidants, monoparentalité, maladies chroniques, comprenant de l'information, de la formation et la mise en place de solutions de prise en charge de la personne aidée. Certaines entreprises proposent des mesures spécifiques, par exemple des jours supplémentaires de télétravail pour les salariés aidants ;
- Conduite des transformations avec la mise en place de pilotes avant le déploiement des changements d'organisation ;
- Partenariat avec Cancer@work et Alex ;
- Possibilité d'adapter ponctuellement l'organisation du travail à une situation personnelle exceptionnelle ;
- Maintien des liens avec les salariés en absence de longue durée, préparation du retour à l'emploi avec proposition d'un entretien de liaison, et entretien lors du retour à l'emploi après une longue absence.

• 4.2.4 Prévention des risques et sécurité au travail



La Caisse d'Epargne CEPAC déploie sa politique Sécurité de Personnes et des Biens sur la base des accords de branche Caisse d'Epargne 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 Caisse d'Epargne CEPAC se réunit trimestriellement. Elle est constituée par la Direction et les représentants du personnel qui interagissent sur les dossiers de prévention et de sécurité et une restitution est assurée en CSE par la Secrétaire coordinatrice.

L'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 Caisse d'Epargne. 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.

L'Accord de branche Caisse d'Epargne 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.

Ci-dessous figurent quelques exemples de plans d'action spécifique à la Caisse d'Epargne CEPAC :

- Accompagnement de la sécurité des commerciaux : prévention, formation, accompagnement, en cas de conflit avec le client - en prévention ou curative post traumatique (incivilités, agression, hold-up) ;
- Prévention des risques de santé concernant les troubles musculosquelettiques : améliorations du poste de travail, mobilier, éclairage, etc. ;
- Plan d'amélioration continue avec possibilité donnée à chacun de poster des idées d'amélioration/simplification des process ;
- Enquête satisfaction interne et résultats ;
- Assistante sociale dédiée ;
- Démarche structurée d'identification, d'analyse, d'action et de prévention de l'absentéisme grâce à des outils d'analyse et de mesure de l'absentéisme mis à disposition par la DRH (Direction des Ressources Humaines) groupe.



■ 4.3 Egalité des chances et lutte contre les discriminations

La Caisse d'Epargne CEPAC 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 Parcours Professionnels" (GEPP), le groupe a défini un socle commun d'actions en faveur de l'égalité Femmes/Hommes. La Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC a rappelé son engagement à travers la signature de la Charte Mixité du groupe.

La Caisse d'Epargne CEPAC s'est engagée en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle au travers d'actions concrètes et d'objectifs dans les domaines suivants : recrutement, formation, promotion, rémunération sur des populations spécifiques ciblées.



Quelques exemples de plans d'action spécifique à la Caisse d'Epargne CEPAC :

- ✓ 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 formation des recruteurs ;
- ✓ La sensibilisation de tous en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement en entreprise ;
- ✓ Actions de sensibilisation ;
- ✓ Réseau féminin Les plurielles de la CEPAC ;
- ✓ Nomination d'un référent harcèlement et de plusieurs référents CSE ;
- ✓ Enquête annuelle APEC sur les écarts de rémunération ;
- ✓ Dispositifs de formation dédié aux femmes : parcours DECLIC, pour identifier et accompagner les femmes à potentiel et parcours BOOSTER, dédié aux femmes des viviers de futurs dirigeants), formation « Ma carrière au féminin ».



La Caisse d'Epargne CEPAC 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.

Comme toutes les entreprises du Groupe BPCE, la Caisse d'Epargne CEPAC 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, au sein de la Caisse d'Epargne CEPAC, 35% de femmes sont représentées au sein de l'encadrement supérieur. En 2024, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'élève à 9.29% (médiane hommes : 44 412 et médiane femmes : 40 287). La Caisse d'Epargne CEPAC compte 49,28% de femmes cadres.

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 Caisse d'Epargne CEPAC 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 ;



- D'autres initiatives portent sur la mise en avant de témoignages de parcours professionnels inspirants ;
- En matière de parentalité, la Caisse d'Epargne CEPAC veille à ce que l'absence pour maternité ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle et à la rémunération des femmes. 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 sexisme, sensibilisent les collaborateurs à ces thématiques et favorisent l'évolution des comportements.



■ 4.3.2 Handicap

La Caisse d'Epargne CEPAC est impliquée de longue date 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.

La Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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. 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, l'identification et l'accompagnement à l'intégration des candidats en situation de handicap ;
- 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 (STPA) via une politique d'achats volontariste en s'engageant à recourir aux prestations de structures (Entreprises Adaptées, ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) et Travailleurs Indépendants Handicapés) du Secteur du Travail Protégé et Adapté pour soutenir l'emploi externe des personnes en situation de handicap ne pouvant pas travailler dans le milieu ordinaire.

Au sein de la Caisse d'Epargne CEPAC, 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.

Grâce à la mise en place de cette politique, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint 9,2% en 2024, au-dessus de l'obligation légale de 6%.

Quelques exemples applicables à la Caisse d'Epargne CEPAC en matière de politique handicap :

- Référent handicap et action de celui-ci (ex : actions de sensibilisation et animations pendant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)) ;
- Dispositifs de communication et de sensibilisation : création d'un kit de communication sur la reconnaissance du handicap ;
- Mise en place de structures ou actions spécifiques pour le personnel handicapé (aménagement du poste de travail, mobilier, financement véhicule ...) ;
- Mesures pour le maintien dans l'emploi (appareils auditifs, fauteuil ergonomique, logiciel DYS...).

En matière d'actions liées au handicap, plusieurs mesures sont appliquées pour prévenir les risques en matière de maintien dans l'emploi, de recrutement, intégration et de changement de regard.

Plan d'action maintien en emploi défini dans les accords handicap 2023-2025 :

- Information auprès des collaborateurs qui rencontrent des difficultés de santé sur les dispositifs d'accompagnement spécifiques dont ils pourraient bénéficier en faisant reconnaître leur situation de handicap ;
- Accompagnement des salariés souhaitant entamer une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;
- Gestion pluridisciplinaire des situations individuelles et recherche de solutions ;
- Aide au financement de besoins de compensation du handicap dans un champ professionnel et personnel.



Plan d'action recrutement et intégration de personnes en situation de handicap défini dans les accords handicap 2023-2025 :

- Accueil et formation de personnes en situation de handicap via des CDD (Contrat à Durée Déterminée) tremplins ;
- Participation aux actions de sourcing dédiées aux candidats en situation de handicap (forum virtuel, salon, cabinet spécialisé...);
- Communication externe pour attirer de nouveaux collaborateurs en situation de handicap ;
- Adaptation du processus de recrutement selon les besoins individuels des candidats en matière de compensation ;
- Sensibilisation / formation des équipes RH, recruteurs et managers aux principes de non-discrimination appliqués au handicap.

Plan d'action : changement de regard défini dans les accords handicap 2023-2025 :

- En 2024, la Caisse d'Epargne CEPAC s'est concentrée sur des actions visant à améliorer la sensibilisation aux handicaps visibles et non visibles et améliorer l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap (conférence sur le handicap invisible avec la Petite Mu, média qui donne la parole aux personnes en situation de handicap invisible, à travers des interviews, des expositions et des bandes dessinées) ;
- Plan d'actions Soutien du Secteur du Travail Protégé et Adapté défini dans les accords handicap 2023-2025 : intégration d'une entreprise du secteur adapté dans tous les appels d'offre traiteur notamment.

▪ 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.



La Caisse d'Épargne CEPAC s'appuie sur ses référents pour mettre en œuvre ces dispositifs et rester à l'écoute des besoins des collaborateurs :

- Le référent harcèlement RH : conformément à la loi en vigueur, son rôle est d'orienter, d'informer et d'accompagner les collaborateurs en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Les référents CSE sont désignés au sein du CSE et interviennent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Quelques exemples de lutte contre la discrimination et le harcèlement au sein de la Caisse d'Épargne CEPAC :

- Formations à la non-discrimination auprès des recruteurs ;
- Mise à disposition d'un e-learning "Comprendre la Diversité & l'Inclusion" ;
- Déploiement d'un kit d'animation pour les managers pour lutter contre le sexisme.

Des engagements ont également été pris en faveur de plusieurs populations spécifiques :

Soutien aux jeunes, issus des Quartiers Prioritaires de la Ville

- Accompagnement du dispositif « Nos Quartiers ont des Talents » (NQT) avec des parrains et marraines qui aident des jeunes dans leur recherche d'emploi : aide à la rédaction du CV, conseils pour les entretiens, mentorat

l'intergénérationnel, source de richesse pour tous

- Déploiement d'une politique qui se structure autour d'accords entreprise et porte notamment sur le recrutement de jeunes de moins de 30 ans et le maintien dans l'emploi des collaborateurs de plus de 50 ans, conformément au droit français. Dans ce cadre, des dispositifs sont déployés pour permettre à des jeunes d'intégrer les métiers du groupe, et à des moins jeunes de pouvoir évoluer dans les mêmes conditions que les autres salariés, changer de travail et être accompagnés de manière pragmatique sur la retraite.

■ 4.4 Attractivité et développement des compétences

■ 4.4.1 Attractivité

Recrutement et marque employeur

La Caisse d'Épargne CEPAC 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 Caisse d'Épargne CEPAC sont adaptés aux besoins du marché local et doivent permettre aux candidats de rejoindre une entreprise qui leur fournira le bon niveau d'accompagnement professionnel, avec la possibilité d'évoluer ensuite au sein de la Caisse d'Épargne et du Groupe BPCE.



La Caisse d'Epargne CEPAC 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.

Pour attirer les talents dans un univers concurrentiel, la Caisse d'Epargne CEPAC renforce ses actions :

- Accentuer sa présence sur les réseaux sociaux et dans les territoires avec notamment le développement des relations écoles en régions ;
- Diversifier les modes de recrutement et l'expérience candidat au travers de formats variés tels que des jobdatings immersifs, la cooptation...
- Des marqueurs forts autour du sport et de l'implication sur nos territoires.

La Caisse d'Epargne CEPAC est présente sur plusieurs jobboards et médias spécialisés. L'objectif est de développer significativement sa notoriété et son image grâce à une communication amplifiée sur la culture, les métiers et les opportunités d'emplois.

La Caisse d'Epargne CEPAC est résolument engagée à renforcer sa marque employeur auprès des jeunes talents. Consciente de l'importance de cette nouvelle génération pour l'avenir de l'entreprise, la Caisse d'Epargne CEPAC dispose d'une stratégie dédiée visant à attirer, développer et recruter les jeunes professionnels. Elle accueille chaque année près de 120 alternants et en 2024 plus de 150 jeunes collaborateurs de moins de 30 ans ont été intégrés en CDI (Contrat à Durée Indéterminée).

Intégration des nouveaux entrants

La Caisse d'Epargne CEPAC 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). Elle s'engage à mettre en œuvre une démarche d'accueil et réalise des actions concrètes qui anticipent et accompagnent l'arrivée de tout nouveau salarié. Cette démarche est structurée autour de plusieurs étapes majeures :

- Un parcours de pré-boarding pour préparer l'arrivée du nouveau collaborateur, conserver un lien et lui diffuser de l'information sur son futur environnement (histoire du groupe, politiques RH ...) sous plusieurs formats fluides et ludiques ;
- À l'arrivée du collaborateur, un parcours d'intégration organisé autour de sessions d'accueil, de rencontres avec l'équipe et les parties prenantes clés, dont les étapes sont structurées ;
- Un parcours de formation dédié aux nouveaux Conseillers de Clientèle Particuliers, avec 4 semaines de formation avant d'intégrer leur agence ;
- Un suivi renforcé pendant les premiers mois, avec des entretiens réguliers avec le manager et le responsable RH.

Fidélisation des collaborateurs

La Caisse d'Epargne CEPAC fait de la mobilité interne l'une de ses priorités pour renforcer le sentiment d'appartenance et d'engagement et fidéliser les talents. Des dispositifs sont proposés aux collaborateurs pour dynamiser la mobilité interne :

- Une Bourse à l'emploi pour faciliter l'accès aux opportunités disponibles à l'ensemble des collaborateurs des entreprises du groupe ;
- La plateforme groupe qui synthétise les parcours carrière en cartographiant les passerelles entre les emplois et les compétences associées, à laquelle les collaborateurs de la Caisse d'Epargne CEPAC ont accès ; ces informations leur permettent de comprendre les nombreux métiers et filières emploi des entreprises du groupe et de se projeter dans les évolutions et parcours possibles ;
- La plateforme groupe dédiée à l'accompagnement des collaborateurs dans leurs projets de mobilité : Mobiliway.

La politique de formation active déployée par la Caisse d'Epargne CEPAC, favorise l'apprentissage en continu au travers de son portail MyFormation et est un vecteur de fidélisation important. Près de 6% de la masse salariale sont consacrés au développement des compétences de nos collaborateurs, avec un accent mis sur la personnalisation de l'offre (adaptive learning, catalogue à la carte).



Dispositifs d'écoute des collaborateurs

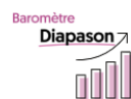
Le baromètre Groupe diapason, élaboré avec IPSOS, est un outil clé d'interaction avec les collaborateurs et de mesure de la confiance et de l'engagement des collaborateurs et de la transformation des entreprises du groupe. Cette enquête d'engagement a pour but de recueillir les opinions des salariés 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 CEPAC sont les suivants :

- 2 800 répondants, soit un taux de participation de 78 % ;
- 72 % de taux d'engagement ;
- 82 % de collaborateurs confiants dans l'avenir de leur entreprise.

Des dispositifs d'écoute spécifiques sont utilisés pour réaliser des sondages ponctuels tels que les « Moments Clés » collaborateurs. Il s'agit d'un dispositif qui permet d'interroger les collaborateurs lors des principaux événements de leur parcours professionnel, générant la mise en place de plans d'actions spécifiques.

Dans le cadre du nouveau plan stratégique RH, la Caisse d'Epargne CEPAC veut incarner un modèle humain et une culture sources d'engagement, de confiance et de performance. L'un des chantiers phares est le déploiement de « Great Place To Work » afin de mesurer la perception interne du modèle d'entreprise à partir de l'évaluation de cinq piliers managériaux : la crédibilité, le respect, l'équité, la fierté et la convivialité.



Baromètre social

Des collaborateurs ambassadeurs

Les collaborateurs de la Caisse d'Epargne CEPAC 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.

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 Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC suit la politique de développement des compétences du Groupe BPCE, qui s'inscrit dans un contexte évolutif 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 (Intelligence Artificielle).



La politique de formation de la Caisse d'Épargne CEPAC se positionne comme un levier stratégique pour le développement des compétences et la performance globale. Elle vise à développer les compétences des collaborateurs et des managers en réponse aux besoins stratégiques, tout en intégrant l'amélioration continue des parcours et en rendant les formations opérationnelles sous différents formats adaptés, y compris pour le présentiel au plus proche du terrain, afin de respecter la cohérence budgétaire et l'empreinte carbone.

Au 31 décembre 2024, les collaborateurs de la Caisse d'Épargne CEPAC ont reçu 37 heures de formation, soit 119 863 heures de formation sur le total des effectifs inscrits.

En cohérence avec le plan stratégique de la Caisse d'Épargne CEPAC, le plan de développement des compétences s'articule autour de cinq ambitions :

- Être développeur Banquier Assureur ;
- Être orienté Clients ;
- Être orienté collaborateurs ;
- Être coopératif ;
- Être engagé pour le Climat.



Les faits marquants de l'année incluent le déploiement des actions liées au plan de développement des compétences, des travaux pour la mise en place du « Campus des Managers », le programme « Progresser dans le réseau » ayant pour objectif de personnaliser les parcours de formation (il s'agit d'un programme national, déployé à partir de décembre 2024 dans la Caisse d'Épargne CEPAC, sur 31 collaborateurs et 6 managers), l'accompagnement des nouveaux entrants avec le parcours Nouveaux Banquiers Assureurs et des collaborateurs dans leur prise de fonction avec des parcours adaptés. En complément en 2024, la Caisse d'Épargne CEPAC a ouvert un nouveau portail formation, MyFormation permettant aux collaborateurs d'accéder à un catalogue de formations.

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'Épargne (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).

Mobilité professionnelle et transformation des métiers

Pour faciliter et accompagner l'évolution professionnelle de ses collaborateurs, la Caisse d'Épargne CEPAC s'appuie sur :

- Des outils développés au niveau du groupe : plateformes digitales et bourses de l'emploi pour découvrir les métiers et identifier des opportunités ; ateliers ou accompagnement individualisés pour construire les projets professionnels et se préparer aux entretiens ; programmes de formation continue pour développer les compétences des collaborateurs et ainsi renforcer leur employabilité ;
- Des programmes de formation ou des formations certifiantes.

Pour accompagner la transformation des métiers, un programme dédié prépare les collaborateurs aux compétences de demain et les encourage à maintenir leurs compétences, les développer et progresser dans leur métier, par exemple :

- Le programme « Progresser dans le réseau » va permettre en 2025 à la Caisse d'Epargne CEPAC de mettre en place des parcours de développement personnalisés auprès de ses Conseillers commerciaux : sur la base d'un référentiel de compétences et de performance, le conseiller peut identifier ses points de progrès avec son manager et, après un diagnostic de compétence, construire avec lui son parcours personnalisé ;
- Dans le cadre du programme stratégique « Valoriser les Services bancaires », un nouveau référentiel Métier Compétences a été établi et une offre de formation, classée par compétences, intègre les nouvelles expertises métiers ; l'offre de formation sur la conduite du changement a été renforcée, pour accompagner les collaborateurs passant d'un métier de support à la clientèle en back office à un support plus en contact avec celle-ci (Middle office).



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.

Renforcement du Campus Tech & Digital et développement d'une culture positive de l'IA

L'objectif du Campus Tech & Digital est d'accompagner la montée en compétences en proposant des parcours, avec des spécialisations par métiers et typologie d'acteurs (collaborateurs, experts, dirigeants et personae du programme de transformation), afin que chaque collaborateur ait le niveau de connaissance adéquat pour la transformation IA du groupe.

L'offre de formation est construite autour de neuf compétences stratégiques : l'expérience utilisateur, l'agilité à l'échelle, la compétence des Product Owners, la qualité de service, le numérique responsable, la data, la technologie et l'innovation, la sécurité du SI, le devOps (méthodes de développement logiciel).

Au sein de la Caisse d'Epargne CEPAC, pour permettre l'appropriation par les collaborateurs des technologies, des cadres et des outils Data et IA, des actions et dispositifs d'acculturation sont déployés.

- 4.5 Indicateurs chiffrés
- 4.5.1 Caractéristiques des salariés de l'entreprise

Nombre de salariés ventilés par genre

Salariés	31/12/2024	
	Nombre	%
Masculin	1 272	39,7
Féminin	1 932	60,3
TOTAL SALARIES	3 204	100

Nombre de salariés par genre et par type de contrat

	31/12/2024		
	FEMME	HOMME	TOTAL
Nombre de salariés CDI	1 858	1 217	3 075
Nombre de salariés CDD	5	3	8
Nombre de salariés alternance	69	52	121
Total	1 932	1 272	3 204

Embauches, taux de sortie / taux de rotation

	31/12/2024		
	CDI	CDD	TOTAL
NOMBRE D'EMBAUCHES	258	33 CDD et 92 alternants	383

En 2024, le taux de sortie s’est élevé à 10.3 % et le taux de rotation à 9.3 %.

Répartition des salariés par tranche d'âge

EFFECTIF CDI 31/12/2024		%
Moins de 25 ans	71	2%
De 25 à 34 ans	570	19%
De 35 à 44 ans	841	27%
De 45 à 54 ans	861	28%
De 55 à 59 ans	450	15%
60 ans et plus	282	9%
TOTAL	3 075	100%

• 4.5.2 Santé et sécurité

	Au 31/12/2024
Taux de gravité des accidents de travail (en %)	0,2%
Taux d'accidents de travail (en %)	8,6%
Taux d'absentéisme maladie (en %)	8,9%

• 4.5.3 Equilibre vie professionnelle / vie privée

Au 31/12/2024	Femme	Hommes	TOTAL
Taux des salariés ayant droit aux congés familiaux (en %)	100%	100%	
Nombre de salariés ayant pris des congés familiaux	323	231	554
Taux des salariés ayant pris des congés familiaux (en %)	17,7%	18,8%	

La Caisse d'Epargne CEPAC s'est engagée par la signature d'une Charte de 15 engagements visant à contribuer à un équilibre entre vie privée et vie professionnelle :

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

- 1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
- 2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
- 3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

- 4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
- 5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
- 6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
- 7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

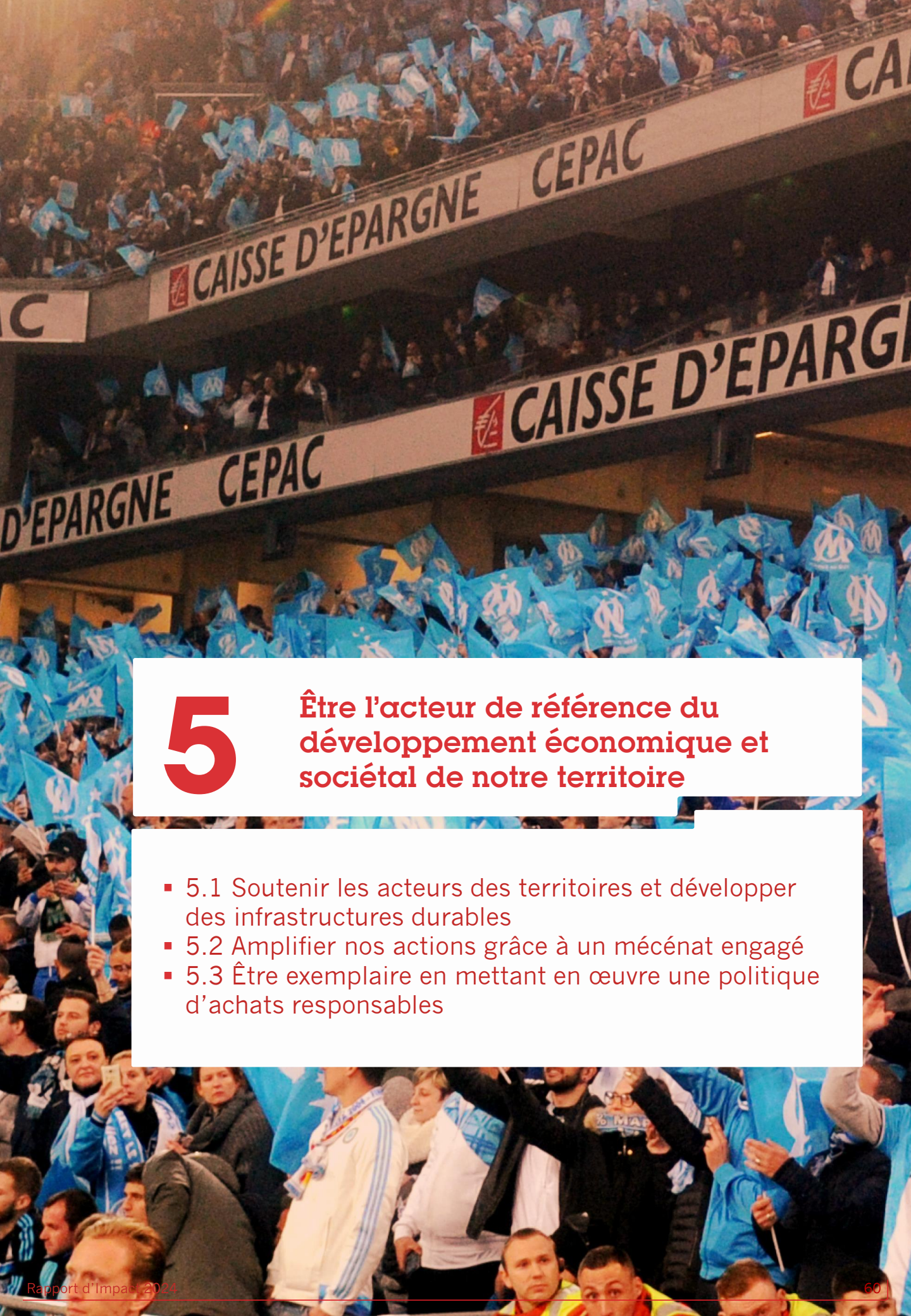
Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

- 8. Les réunions se déroulent entre 9h et 18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
- 9. Eviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
- 10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences et privilégier les réunions courtes.
- 11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
- 12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

- 13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie ; gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
- 14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
- 15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.



5

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

- 5.1 Soutenir les acteurs des territoires et développer des infrastructures durables
- 5.2 Amplifier nos actions grâce à un mécénat engagé
- 5.3 Être exemplaire en mettant en œuvre une politique d'achats responsables

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

- **5.1 Soutenir les acteurs des territoires et développer des infrastructures durables**
- **5.1.1 Accompagner les entreprises, des PME aux ETI ainsi que les professionnels, artisans, commerçants et professions libérales**

Assurer la dynamique économique des territoires est une priorité pour les Caisses d'Épargne. Partenaire incontournable des entreprises, la Caisse d'Épargne CEPAC met l'épargne locale et les résultats au service de son territoire, composé de 13 départements et collectivités. Elle soutient ainsi une économie de proximité et finance des projets régionaux qui prennent en compte des besoins économiques spécifiques.

La Caisse d'Épargne CEPAC 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 (PME/ETI, Grandes Entreprises) et l'implantation de ses centres d'affaires lui permettent ainsi de contribuer aux multiples enjeux économiques et sociaux du territoire en :

- Accompagnant les 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 à travers des outils de financement dédiés comme le Prêt à Impact ;
- 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). La Caisse d'Épargne CEPAC mène un dialogue ESG avec l'ensemble de ses clients entreprises pour appuyer leur démarche de transformation sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance.

En tant qu'investisseur sociétal, la Caisse d'Épargne CEPAC **soutient** depuis sa création les **acteurs locaux** qui innovent et trouvent des **solutions** pour répondre aux fragilités territoriales. Elle développe de **nouveaux partenariats** pour promouvoir les innovations sociétales.



En 2024, 1,3 milliards d'euros de financements ont été accordés au TPE / PME. L'encours de crédit sur les TPE / PME s'élève à 4,6 milliards d'euros au 31 décembre 2024.

Enfin, banque référente de l'épargne de ses clients réinvestie dans des projets locaux, la Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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 70 millions d'euros.

En donnant accès à l'ensemble des produits et solutions bancaires et en apportant un conseil à valeur ajoutée, la Caisse d'Epargne CEPAC propose une gamme complète sur tous les univers de besoins. Son ADN est historiquement tourné en faveur de l'innovation sociale avec l'engagement d'être utile au développement et aux enjeux de transitions, garantir un accompagnement cohérent au sein de son territoire et créer 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 étant le premier financeur privé des établissements de santé (publics et privés) sur son territoire ;
- En s'impliquant auprès de l'enseignement privé et des acteurs de la formation professionnelle ;
- 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.

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

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

- L'accompagnement des structures publiques/privées (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), notamment en Outre-Mer ;
- La mise en relation avec son partenaire Stations-e, opérateur de mobilité intelligente et durable, proposant des stations de recharge pour véhicule électrique ou hybride, multi-services et connectées (uniquement disponible en France métropolitaine, hors Corse). La SEM (Société d'Economie Mixte) de Sorgues s'est récemment équipée d'une borne pour son personnel et visiteurs ;
- L'intervention sur la recherche et montage de dossiers d'aides et de subventions publiques et privées au niveau local, national et européen à travers sa filiale Finances et Territoires ;
- La commercialisation d'enveloppes bonifiées BEI (Banque Européenne d'Investissement) axées sur l'eau et l'assainissement, l'efficacité énergétique et la mobilité durable destinées à financer jusqu'à 50% d'un projet éligible ;
- Des propositions de financements dédiés afin de valoriser leur engagement environnemental ou social (ex. Prêt à Impact).

En 2024, les financements accordés par la Caisse d'Épargne CEPAC au secteur public ont été de 402 millions d'euros.

• **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 au capital des bailleurs comme dans leurs conseils d'administration, la Caisse d'Épargne CEPAC poursuit son implication historique au service de l'intérêt général. Elle accompagne les acteurs du logement social dans leurs besoins, en soutenant notamment :

- La mise en place du Prêt Logement Intermédiaire ;
- La création de structures foncières pour le développement du logement intermédiaire;

- La promotion de la démarche Green au travers de propositions de financements (prêt à impact) et d'offres de placements (compte à terme à impact) ;
- Un partenariat emblématique avec l'Association Régionale HLM PACA, avec notamment l'organisation d'une rencontre annuelle avec les principaux acteurs du logement social de la région ;
- Une participation active au congrès de l'Union Sociale pour l'Habitat dans le cadre du partenariat national avec BPCE.

En 2024, les financements accordés par la Caisse d'Epargne CEPAC au logement social se sont élevés à 293 millions d'euros.

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

La Caisse d'Epargne CEPAC assure un rôle essentiel auprès des acteurs de l'écosystème de santé. Elle agit auprès de ses territoires 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.

La Caisse d'Epargne CEPAC soutient ainsi plus de 90 hôpitaux et cliniques et plus de 8000 professionnels de santé, dans la modernisation de leur infrastructures, innovations technologiques et réponses aux enjeux de santé publique.

Elle soutient également 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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.

Un des derniers exemples en date est notamment l'accompagnement financier du centre hospitalier de la Ciotat à travers la rénovation de leur infrastructure, innovation en imagerie médicale et développement de la filière EHPAD.

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

Acteur bancaire de référence dans le sport, la Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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, notamment aux côtés de la Métropole Aix Marseille ;

- Contribuant à un sport durable et inclusif, notamment à travers le soutien à l'inclusion (cf. Pacte Utile, le programme d'engagement pour des Jeux Olympiques et Paralympiques utiles à tous, aux athlètes, aux territoires et à la société.) ;
- Poursuivant et développant le soutien des 7 athlètes, confirmés et espoirs du sport tricolore, issus de nos territoires métropole et Outre-Mer, en les accompagnant dans leur formation, leur carrière et leur reconversion ;
- Mobilisant les collaborateurs autour des valeurs du sport et luttant contre la sédentarité ;
- Dédiant un premier fonds aux entreprises innovantes du sport : Sport & Performance Capital, créé et géré par Seventure Partners (affilié de Natixis Investment Managers) avec l'appui des Caisses d'Epargne.



• 5.1.7 Des exemples de réalisation de la Caisse d'Epargne CEPAC

- Le pôle BDR de la Caisse d'Epargne CEPAC a établi depuis septembre 2023 un partenariat local (contrat apporteur d'affaires) avec un cabinet de conseil et d'accompagnement des entreprises sur les sujets RSE et transition. Ce partenariat vise à accompagner les clients dans leurs démarches de transition par une offre de diagnostic et de conseils : les sujets RSE globaux et/ou plus ciblés sur l'environnement tels la réalisation de bilan carbone, le Diagnostic RSE, l'organisation de fresque du climat...
- Le pôle BDD de la Caisse d'Epargne CEPAC a développé localement (depuis 2023) un outil de suivi des Diagnostics de Performance Energétique (DPE) sur le marché crédits habitat permettant un suivi commercial à une maille très fine (agences). Cet outil est utilisé pour le monitoring des portefeuilles et la définition de plans d'actions commerciales pour promouvoir les offres green. Par ailleurs, le CSL Vert (Compte Sur Livret vert) est une offre groupe avec fléchage de l'épargne par BPCE mais avec des taux et plafonds validés en local (60 K€ de plafond à 1,30% de taux brut). Enfin, un partenariat avec Cozynergy (partenariat BPCE et unique partenariat local CEPAC à destination des clients particuliers) est déployé dans tous les territoires des régions commerciales de Marseille, de Provence Pays d'Aix, du Vaucluse et des Alpes du Sud uniquement.
- L'offre BPCE de Prêt à Impact a été transposée à destination des clients Entreprises, de l'ESI, du Logement social, Immobilier Professionnel et Collectivités. Une partie ou la totalité de la bonification obtenue par le client peut être reversée à une association partenaire, en lien avec la thématique sociale ou environnementale choisie.



- La Caisse d'Epargne CEPAC a soutenu une association dans les Hautes-Alpes qui œuvre en faveur de la transition écologique, avec des actions de reboisement en Briançonnais. Ses objectifs sont multiples : cibler et répondre à une problématique sylvicole locale (ravinement, réadaptation d'essence...), lutter contre les gaz à effet de serre par séquestration du CO², sensibiliser les jeunes enfants avec des interventions pédagogiques en classe et des sorties terrain pendant lesquelles les enfants plantent eux-mêmes les arbres.
- La Caisse d'Epargne CEPAC a soutenu deux projets portés par une association guadeloupéenne qui œuvre en faveur de la protection de l'environnement : protection des cocotiers, plante emblématique de l'île, avec des actions de replantation par les enfants pour la sauvegarde de l'environnement et la conservation de l'attractivité touristique. De plus, la Caisse d'Epargne CEPAC a entrepris des actions auprès du réseau d'eau potable fortement dégradé, avec l'achat et la pose de trois citernes d'eau potable au sein d'une crèche.
- La Caisse d'Epargne est partenaire de COZYNERGY (Régions, Marseille, Provence Pays d'Aix et Vaucluse Pays d'Arles, Alpes du sud). La Caisse d'Epargne CEPAC se positionne à la 4ème place du RCE (Réseau des Caisses d'Epargne) en nombre de ventes au 31/12/2024, pour 31 ventes au total et 1 175 679 € de travaux réalisés (cumul annuel) :
 - ❑ 351 Leads envoyés
 - ❑ 139 RDV effectués
 - ❑ 31 Ventes, montant total 1 175 679 € de travaux réalisés.
- La Caisse d'Epargne CEPAC poursuit sa dynamique commerciale d'ouverture et de collecte sur le livret Vert. D'ailleurs au 4ème trimestre 2024, il y a eu 231 M€ de versements bruts dont 153 M€ nets pour 7 441 ouvertures de livrets vert.
- La Caisse d'Epargne CEPAC a ouvert 8 « comptes à impact » promoteur immobiliser en 2024 pour 15,60 M€. Il s'agit de financements court terme sous forme de découvert.

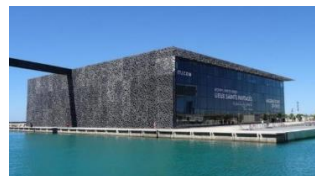
• 5.2 Amplifier nos actions grâce à un mécénat engagé

Créées 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 Caisse d'Epargne CEPAC est aujourd'hui l'un des premiers mécènes de la région : en 2024, les dons philanthropiques ont représenté près de 530 000 €. Plus de 40 projets de proximité ont été soutenus, principalement dans le domaine de la jeunesse, de la solidarité et du sport, notamment via le Fonds de Dotation de la Caisse d'Epargne CEPAC. Ce fonds a été créé en 2021 et a pour objet social de favoriser et de soutenir des activités d'intérêt général à caractère social, économique, culturel, éducatif ou environnemental, situées sur ses territoires, en Métropole et en Outre-Mer.

Cette stratégie philanthropique se veut adaptée aux besoins du territoire ; elle est définie par les instances dirigeantes de la Caisse d'Epargne CEPAC, Directoire et Conseil d'Orientation et de Surveillance et Commission RSE. Par ailleurs, les administrateurs, collaborateurs et des experts locaux participent aux étapes de sélection, d'accompagnement et d'évaluation des projets. La Caisse d'Epargne CEPAC met ainsi en œuvre une stratégie de philanthropie adaptée aux besoins de son territoire.

La Caisse d'Epargne CEPAC 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 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 XIXe siècle, classé monument historique depuis 1984. Enfin, il est doté d'un fonds de 200 000 euros intervenant rapidement en cas de catastrophes naturelles.

En complément, la Caisse d'Epargne CEPAC entreprend chaque année des actions de mécénat sur tous ses territoires. Notamment en faveur de la culture, de nombreux mécénats sont gérés par la Direction Communication de la CEPAC : mécène fondateur du Mucem depuis 2013, du musée Regards de Provence, du festival Les Suds à Arles, BD à Bastia... Grâce à ses soutiens multiples, la CEPAC joue un rôle majeur dans le développement de l'offre culturelle, artistique et sociale des territoires.



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

Une relation durable et équilibrée avec les fournisseurs

La Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC contribue au dynamisme et à la collaboration au sein de son territoire en s'appuyant sur des fournisseurs locaux. La part de ces fournisseurs au sein de La Caisse d'Epargne CEPAC est de 74%⁵. Les établissements du groupe sont très impliqués dans la vie locale et contribuent au développement de ces fournisseurs souvent fragiles.

⁵ Ce taux est calculé en rapportant le montant de dépenses réalisées la Caisse d'Epargne avec les TPE/PME sur le montant des dépenses fournisseurs totales sur un an

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. Treize 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 labellisation RFAR Groupe BPCE.

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 Caisse d'Épargne CEPAC déploie la politique Achats Responsables BPCE, 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 ;
- 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.).

Dispositif de suivi des délais de paiement

BPCE Achats & Services, qui mutualise des activités support pour le compte des entités du groupe, dont la Caisse d'Epargne CEPAC, 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 :

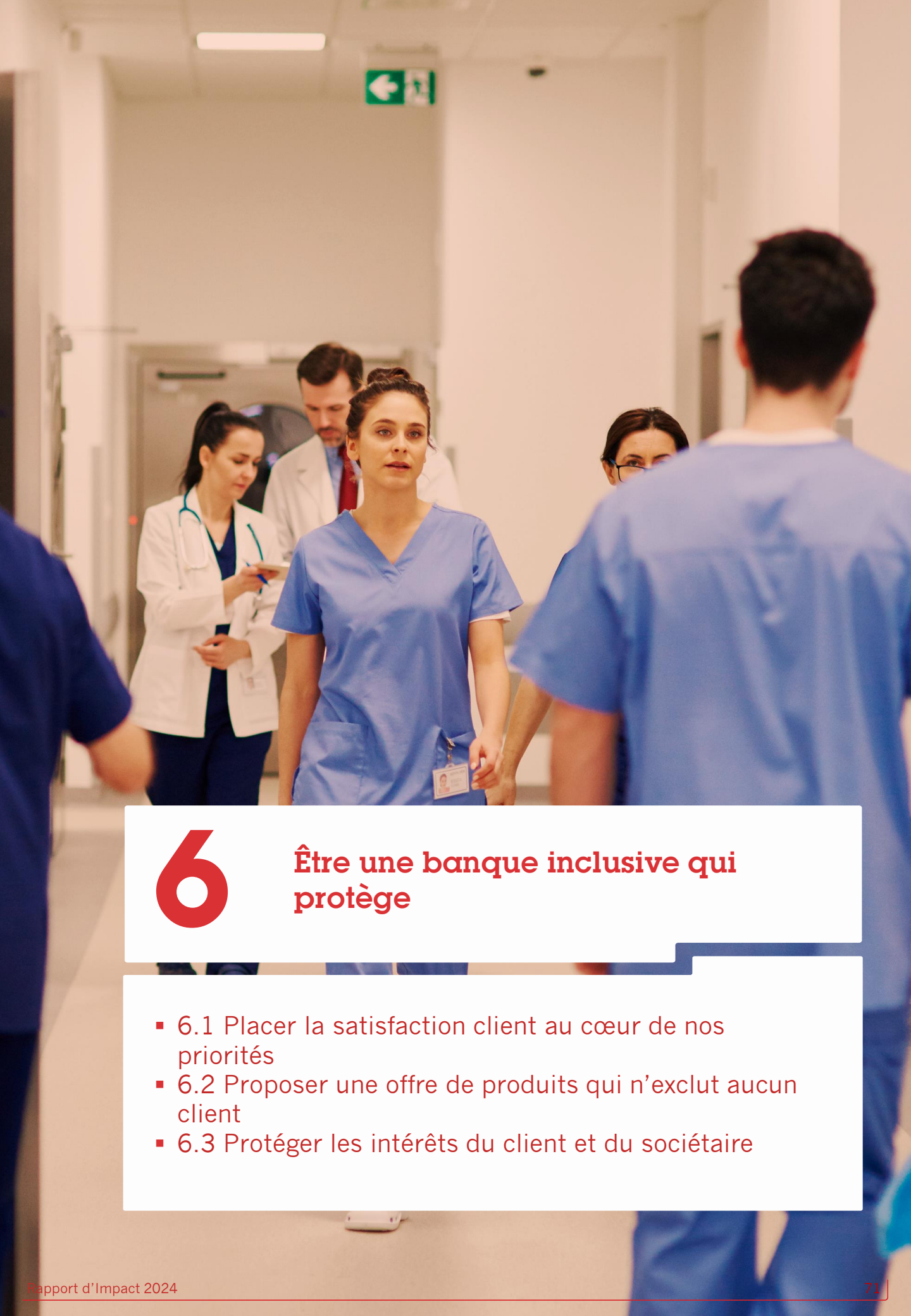
- suivre trimestriellement les délais de paiement des entreprises du groupe ;
- rappeler le contexte règlementaire de la loi de la modernisation de l'économie, avec réglementation des délais de paiement interentreprises, le plafonnement des délais de paiement fixé par les articles L441-10 et suivants 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

Indicateur	2024	2023
Achats réalisés en local (en %)	74%	73%
Délai moyen de paiement d'une facture (en nombre de jours)	25	24
Paiements alignés avec les délais de paiement standard (en %)	100%	100%



6

Être une banque inclusive qui protège

- 6.1 Placer la satisfaction client au cœur de nos priorités
- 6.2 Proposer une offre de produits qui n'exclut aucun client
- 6.3 Protéger les intérêts du client et du sociétaire

6. Être une banque inclusive qui protège

Pour la Caisse d'Épargne CEPAC, le traitement équitable de ses clients est un principe fondamental. Le respect des règles de bonne conduite permet à la Caisse d'Épargne CEPAC 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 VII « Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité, paragraphe 7.1 « Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires »). 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 Placer la satisfaction client au cœur de nos priorités

6.1.1 Mesure de la satisfaction client



La Caisse d'Épargne CEPAC, dotée d'outils d'écoute robustes à destination de la clientèle, évalue efficacement les retours d'expérience de chacun de ses clients sur l'ensemble de ses marchés :

- La satisfaction client est calculée en temps réel, entraînant un déploiement plus rapide des actions d'amélioration, que ce soit sur l'expérience mobile ou la relation avec l'agence et le conseiller ;
- Ces dispositifs permettent d'interroger 100 % des clients une fois par an, et à chaque fois qu'ils ont un échange avec leur conseiller.

Pour la Caisse d'Épargne CEPAC, depuis 2019, chaque Agence ou Centre d'affaires construit annuellement son Plan d'Action Satisfaction Client (PASC) en s'appuyant sur les indicateurs de Qualité Servie et de Qualité perçue. Les bonnes pratiques mises en œuvre dans ces PASC concernent notamment l'amélioration de l'accessibilité téléphonique, l'anticipation des besoins des clients.

La maîtrise de la @ Réputation fait également partie de l'écoute des clients depuis 2021 à la CEPAC : les avis Google déposés par les clients sont traités par les Directeurs d'Agence. Le taux et les délais de traitement font l'objet d'un pilotage diffusé mensuellement.

Sur la période 2021-2024, le « net promoter score » (NPS), indicateur de référence de mesure de la satisfaction, a progressé significativement pour la Caisse d'Épargne CEPAC (1ère progression du Réseau des Caisses d'Épargne (RCE)). Fin 2024, le pourcentage des agences et centres d'affaires en NPS positif était de 99 %.

Cette performance reflète la mobilisation de toutes les agences de la Caisse d'Epargne CEPAC sur les fondamentaux de la satisfaction client : renforcement de la qualité de service, forte réactivité aux demandes, continuité de la relation et proactivité.

La démarche Satisfaction de la Caisse d'Epargne CEPAC embarque également les fonctions supports : en effet, dans le cadre de la symétrie des attentions un dispositif similaire de PASC (Plan d'action Satisfaction Clients), consistant à mesurer et améliorer les prestations des services du siège fournies au Réseau Commercial, a été déployé depuis 2021.

▪ 6.1.2 Gestion des réclamations

Analyse et exploitation des réclamations

La Caisse d'Epargne CEPAC analyse les réclamations afin de détecter d'éventuels dysfonctionnements, manquements et mauvaises pratiques. L'exploitation des réclamations permet de définir les actions correctrices. La recherche des causes à l'origine des réclamations est une démarche d'amélioration continue. Elle se nourrit notamment des commentaires formulés par les clients dans le cadre des réseaux sociaux.

Voies de recours en cas de réclamation

Le traitement des réclamations s'articule de la façon suivante :

- L'agence ou le centre d'affaires en charge de la relation commerciale de proximité, est l'interlocuteur privilégié du client ;
- Le service relation clientèle de la banque ou de la filiale, peut être sollicité ;
- Le médiateur, personnalité indépendante, peut être saisi lorsque aucune solution n'a été trouvée auprès de la banque, ou en l'absence de réponse.

Information du client sur les voies de recours

Les voies de recours et les modalités de contact sont communiquées aux clients :

- Sur les sites internet des établissements du groupe :

<https://www.caisse-epargne.fr/cepac/votre-banque/reclamation%20et-mediation/>

- Sur les plaquettes tarifaires et dans les conditions générales.



Pilotage du traitement des réclamations

Le pilotage concerne en particulier les motifs de plainte, les produits et services concernés par ces plaintes et les délais de traitement. Des tableaux de bord sont communiqués périodiquement aux dirigeants des banques du groupe, trimestriellement aux directeurs et mandataires concernés et une fois par an à l'ensemble du Directoire dans le cadre du Comité Expérience Client et Collaborateurs.

Parmi les motifs de réclamation, sont notamment suivis des indicateurs qui peuvent être révélateurs de décalages sur l'adéquation entre le service attendu par le client et le service fourni.

En 2024, 74 % des réclamations ont été traitées dans les 10 jours ouvrables, le délai moyen de traitement était de 9 jours. Les natures des réclamations étaient les suivantes:

- 40 % de réclamations portent sur la fraude (dont 85 % de fraude CB, 11 % de fraude virements) ;
- 16 % sur la tarification ;
- 9 % sur le crédit (dont 51 % sur le crédit immobilier- vie du contrat, délais, souscription, 26 % sur l'assurance sur crédit) ;
- 7 % sur les demandes de clôture de comptes ou livrets.

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

• 6.2.1 Protéger les clients fragiles

La Caisse d'Epargne CEPAC 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 réglementations en vigueur et à la charte d'inclusion bancaire et de prévention du surendettement (AFECEI).

Une offre spécifique, dédiée à la clientèle fragile

La Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC, 19 % des clients détectés fragiles en sont équipés, soit 7 768 clients. En 2024, il y a eu 1 282 souscriptions d'un produit OCF. A fin décembre 2024, le stock OCF de la Caisse d'Epargne CEPAC s'élève à 7 835.



Des offres adaptées

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. En 2024, 13 579 clients bénéficient du dispositif de plafonnement de frais.

La Caisse d'Epargne CEPAC 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/>.

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 » et des bannières digitales dans leurs espaces connectés.

Agir en prévention du surendettement

La Caisse d'Epargne CEPAC 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.).

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.



Des conseils d'expert

pour vous aider à gérer votre compte bancaire
et vos finances au quotidien.

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.



Renforcer l'écoute de la clientèle fragile

La Caisse d'Epargne CEPAC renforce son accueil et son écoute des clients en difficulté avec la création d'une entité dédiée à l'accueil, au traitement et au suivi de situations bancaires difficiles.

Développer l'éducation financière

Depuis sa création en 1957, l'association Finance & 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>



En 2024, 164 interventions ont été réalisées auprès de 2 810 stagiaires en 441 heures de formation :

- 52% jeunes relevant des établissements scolaires et des centres de formation ;
- 28% de personnes accompagnées par des structures de l'économie sociale et solidaire ou autres organismes sociaux ;
- 15% coaching sportif haut niveau ;
- 5% retour mécénat.

Toutes les actions ainsi réalisées se veulent être des réponses concrètes aux enjeux actuels d'inclusion bancaire et de prévention du surendettement. Les interventions de l'association s'organisent autour d'ateliers/formations qui combinent acquisition des connaissances théoriques et mise en application avec un apprentissage par le faire et une approche ludique.

Les thématiques 2024 sont les suivantes :

- Les questions sur le budget et l'argent dans la vie ;
- La banque et les relations bancaires ;
- Le crédit et le surendettement ;
- La création d'entreprise ;
- Le coaching du sportif Jeux Olympiques.

85 partenaires sont répertoriés dans la base de données de Finance et Pédagogie (F&P) CEPAC. L'antenne F&P CEPAC reste incontournable dans la création d'entreprises dans la région, que ce soit dans le domaine des universités, des lycées, ou des acteurs sociaux, ainsi que des plateformes de création.

▪ 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.

La Caisse d'Epargne CEPAC, avec les associations Parcours Confiance et un Institut de Microcrédit, propose 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 accompagnent 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, pour la Caisse d'Epargne CEPAC, la production de microcrédits professionnels s'est élevée à 3 404 milliers d'euros et à 525 milliers d'euros pour la production de microcrédits personnels.

■ 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 Caisse d'Epargne CEPAC favorise l'autonomie des personnes protégées en leur donnant par exemple accès aux cartes bancaires de paiement 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 Caisse d'Epargne CEPAC compte, pour les accompagner, sur des experts dédiés à cette clientèle.

Fin 2024, la Caisse d'Epargne CEPAC gère 20 363 comptes de majeurs protégés en lien avec 542 associations tutélaires ou gérants privés. Cela représente 201 millions d'euros de dépôts et 475 millions d'euros d'épargne. La Caisse d'Epargne CEPAC accompagne près de 6% des majeurs protégés.



▪ 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 Caisse d'Epargne CEPAC reste attentive à maintenir une forte présence locale. Fin 2024, la Caisse d'Epargne CEPAC comptait 32 agences en zones rurales et 38 agences en quartiers prioritaires de la politique de la ville ⁶.

La Caisse d'Epargne CEPAC 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, plus de 80% des agences remplissent cette obligation.

Ci-dessous sont listés quelques exemples en matière d'accessibilité au sein de la Caisse d'Epargne CEPAC :

- ❑ Tous les automates sont dotés d'une fonction audio et les claviers sont configurés avec une touche permettant aux non-voyants de repérer le clavier ;
- ❑ Site Internet accessible aux personnes malvoyantes ;
- ❑ Mise en place de relevés de compte en braille à la demande du client.

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).

Le Groupe BPCE présente ses engagements en la matière via son schéma pluriannuel de mise en accessibilité 2025-2027.

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.



⁶ 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](http://geoportail.gouv.fr).)

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 a 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.

▪ 6.3 Protéger les intérêts du client et du sociétaire

▪ 6.3.1 Garantir une offre transparente

La Caisse d'Epargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC. 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

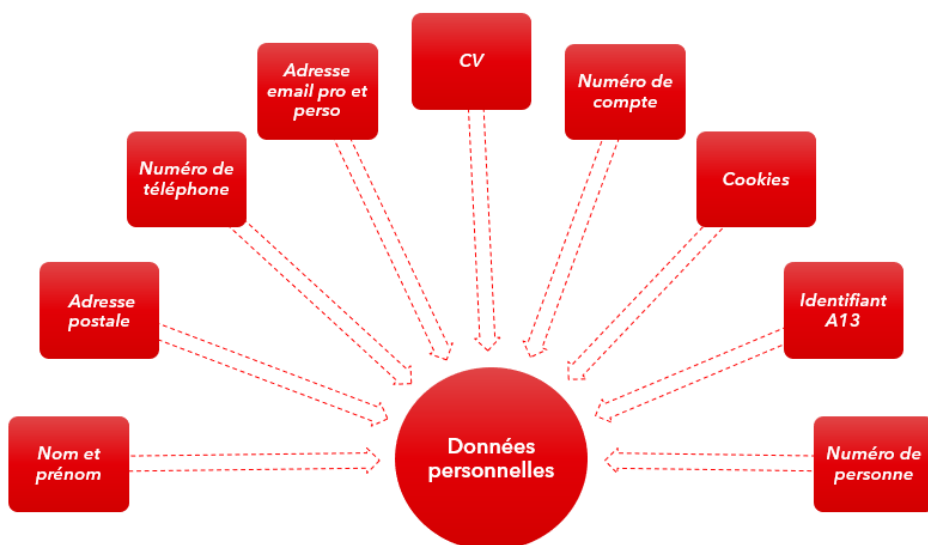
Protection des données personnelles

La politique de protection des données de la Caisse d'Épargne CEPAC 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.

Les contrats conclus avec les prestataires traitant de Données personnelles, conformément à la législation sur la protection des données personnelles, garantissent une stricte utilisation des données personnelles aux seules fins d'exécuter leurs prestations. De même, la prospection commerciale est strictement encadrée. Les modalités de recueil du consentement à des fins de prospection commerciale ont évolué, marquées par :

- La mise en conformité en 2021 de la politique Cookie au regard des lignes directrices publiées par la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) : 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, 78 % des collaborateurs de la Caisse d'Épargne CEPAC 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 Caisse d'Epargne CEPAC, 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 de 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.





7

Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité

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

7. Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité

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

7.1.1 Promouvoir une culture éthique

La Caisse d'Epargne CEPAC décline le Code de conduite et d'éthique⁷ 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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.

Le code de conduite et d'éthique du Groupe a été publié par la Caisse d'Epargne CEPAC, il est accessible pour l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet de la Caisse d'Epargne CEPAC.



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, 86% des collaborateurs de la Caisse d'Epargne CEPAC ont suivi la formation les incontournables de l'éthique professionnelle et lutte contre la corruption. De plus, 83% des collaborateurs ont suivi la formation sur le code de conduite éthique.

⁷ <https://www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Code-conduite-ethique-FR-2.pdf>

La Caisse d'épargne CEPAC a publié un livret déontologique rappelant les règles de bonne conduite et de valeurs professionnelles.

Ce livret déontologique permet également de rappeler et illustrer certaines situations et comportement à adopter face à ces situations. Ex : les conflits d'intérêt, le secret bancaire, la fraude internet ...

Ce livret a été publié sur l'intranet de la Caisse d'Epargne CEPAC et est accessible par l'ensemble des collaborateurs.

▪ 7.1.2 Protéger les lanceurs d'alerte



La Caisse d'Epargne CEPAC 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 ;
- 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 URL⁸. Une alerte peut aussi être faite directement auprès de sa hiérarchie ou via une adresse générique dédiée.

Un lien direct vers l'application Whispli a été ajouté à partir de la page d'accueil de l'intranet de la Caisse d'Epargne CEPAC.

⁸ <https://bpce.whispli.com/speakup%20?locale=fr>

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. Le taux de réalisation au 31 décembre 2024 est de 95%.

En 2024, concernant la Caisse d'Epargne CEPAC, 3 alertes professionnelles ont été reçues (3 via la boîte mail dédiée, aucune via l'outil Wispli). Les collaborateurs ayant accès à ces outils et au traitement des alertes professionnelles sont la Directrice de la DCCP, la responsable du département conformité et le responsable du service fraude. Les alertes reçues ont donné lieu à 3 enquêtes administratives.

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

▪ 7.2.1 Prévenir et détecter les cas de corruption et 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. Au 31 décembre 2024, 100 % des fonctions à risque sont couvertes par les programmes de formation et 100% des administrateurs ont été formés aux règles éthiques et à 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 in fine 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 encadrées : 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 Entreprises 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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 BPCE⁹ 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.

Au sein de la Caisse d'Epargne CEPAC, en application de la loi SAPIN II et des recommandations de l'Agence Française Anti-Corruption (AFA), il a été déployé un dispositif anti-corruption. Conformément à l'article 17 de cette loi, un certain nombre de mesures ont été mises en place et notamment :

- Un code de conduite ;
- Un dispositif d'alerte éthique (cf. dispositif lanceur d'alertes ci-dessus) ;
- Une cartographie des risques de corruption : Elle est réalisée tous les deux ans afin d'identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'exposition aux risques de corruption ;
- Une évaluation des tiers (clients, partenaires commerciaux...) ;
- Assurer des formations et sensibilisations régulières via les e-learning mentionnés ainsi que des sensibilisations ;
- Prévoir des sanctions disciplinaires : Les mesures disciplinaires en cas d'infraction sont précisées dans le Règlement Intérieur.

⁹ <https://www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Regles-de-conduite-anticorruption-1.pdf>

Ces informations sont diffusées et disponibles pour l'ensemble des collaborateurs dans l'Intranet.

Au premier trimestre 2024, la Direction de la Conformité et des Contrôles Permanents (DCCP) a lancé son deuxième exercice de Cartographie des risques de corruption.

L'exercice s'est déroulé sur la période du 01/01/2024 au 19/07/2024, des groupes de travail avaient été réalisés fin 2023 afin de déterminer les 70 scénarios applicables.

Dix-sept entretiens Métiers et Filiales (CEPAC IMMO et SMALT CAPITAL) ont été menés afin d'évaluer le risque brut pour chaque scénario en tenant compte de la fréquence et l'impact pour chaque métier interrogé. Ces entretiens ont également permis l'identification des dispositifs de maîtrise des risques afin d'évaluer le risque net pour chaque scénario et l'impact pour chaque métier interrogé. L'ensemble de ces données a fait l'objet d'une consolidation afin d'obtenir une cotation pour chaque scénario (le risque le plus élevé identifié a été retenu).

Au terme de cet exercice, aucun risque net fort ou critique n'a été identifié,

▪ 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 liés au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme (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 établissements, 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 (organisme public chargé de la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme) 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 Caisse d'Epargne CEPAC 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, 89 % des collaborateurs ont été formés à la lutte anti-blanchiment.

Le service LAB de la Caisse d'Epargne CEPAC publie régulièrement sur l'intranet des articles, outils, cas à destination du réseau commercial afin de les accompagner dans le traitement des alertes.

En complément des procédures existantes, la Caisse d'Epargne CEPAC a commencé à publier des modes opératoires afin de préciser le fonctionnement opérationnel.

▪ 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 particuliers¹⁰ ou sur l'exportation ou l'importation de certains biens, services ou technologies¹¹.

La Caisse d'Epargne CEPAC 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.

Depuis la fin d'année 2024, l'ensemble des flux et des alertes émis est traité par BPCE Services Financiers.

¹⁰Par exemple le financement à long terme ou lorsque ces opérations sont réalisées par des personnes physiques ou morales sanctionnées.

¹¹Par exemple les biens militaires ou vers ou en provenance de pays ou territoires sanctionnés.



8

Vie coopérative

- 8.1 Animation de la vie coopérative
- 8.2 Animation du sociétariat

8. Vie coopérative

8.1 Animation de la vie coopérative

La Caisse d'Epargne CEPAC 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	Tout client peut devenir sociétaire de la Caisse d'Epargne CEPAC	Nombre de sociétaires	324 865	320 425
		Evolution du nombre de sociétaires par rapport à l'année précédente (en %)	1,40%	1,20%
		Sociétaires parmi les clients (en %)	24%	23%
		NPS (Net promoter score) des clients sociétaires	37	33
2. Pouvoir démocratique exercé par les membres	Les sociétaires votent lors des assemblées générales des sociétés locales d'épargne (SLE) selon le principe "une personne, une voix"	Taux de vote aux AG des SLE (en %)	5,40%	4,89%
		Nombre d'administrateurs de SLE	162	161
		Taux de femmes membres de SLE (en %)	42%	41%
		Nombre de membres au Conseil d'orientation et de surveillance	19	19
		Taux de femmes membres du Conseil d'orientation et de surveillance (en %)	59%	59%
		Nombre de censeurs	6	6
		Taux de participation des administrateurs aux Conseils d'orientation et de surveillance	96%	97%
		Nombre de réunions des comités spécialisés issus du Conseil d'orientation et de surveillance	13	14
3. Participation économique des membres	La rémunération des parts sociales est plafonnée. Les excédents sont en grande partie affectés aux réserves. L'actif net est impartageable.	Valeur de la part sociale (en euros)	20	20
		Taux de rémunération de la part sociale (en %)	3%	2,75%
		Montant moyen de détention de parts sociales par sociétaire (en euros)	5 655	5 780

Principe coopératif	Indicateur		2024	2023
4. Autonomie et indépendance	La Caisse d'Epargne CEPAC 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	La Caisse d'Epargne CEPAC propose à ses sociétaires et administrateurs différents canaux d'information. Elle met en œuvre un programme de formation ambitieux portant à la fois sur l'identité de la Caisse d'Epargne et l'acquisition d'un socle de culture bancaire.	Nombre de formations dédiées au modèle coopératif pour les membres du Conseil d'orientation et de surveillance	4	4
		Nombre moyen d'heures de formation par administrateur de SLE	1,7	1
		Administrateurs et membres du COS ayant suivi au moins une formation sur l'année (en %)	66%	64%
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 CEPAC 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 Caisse d’Epargne CEPAC est composé de 324 865 sociétaires en 2024, dont une grande majorité de particuliers. La représentation des sociétaires s’organise à partir de 15 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 constituent un moment clé de cette animation. A cette occasion, 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 et des web conférences. 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.

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 Caisse d'Epargne CEPAC s’était fixé l’objectif de dépasser le taux de 80% de collaborateurs sociétaires. Cet objectif a été atteint en 2024 à hauteur de 83,4 %.



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

- Module dédié au modèle et aux valeurs coopératives lors du parcours des nouveaux entrants (Parcours NBA, Nouveau Banquier Assureur) ;
- Mise à disposition d'un e-learning sur le modèle coopératif des Caisses d'Epargne ;
- Sessions de formation sur le sociétariat de conviction organisées à l'attention des collaborateurs de l'Économie Régionale et des Relais Jeunes ;
- Organisation de cinquante événements en agences au cours du mois du sociétariat, qui a permis d'acculturer les collaborateurs, les clients et les Administrateurs des Sociétés Locales d'Epargne aux valeurs coopératives.

Par ailleurs, une action de sensibilisation intitulée « le mois du sociétariat » s'est déroulée du 19 septembre au 6 novembre 2024 à l'attention des collaborateurs, des sociétaires et des clients. Près de 50 événements ont eu lieu dans les agences de la Caisse d'Epargne CEPAC et sur tous ses territoires.

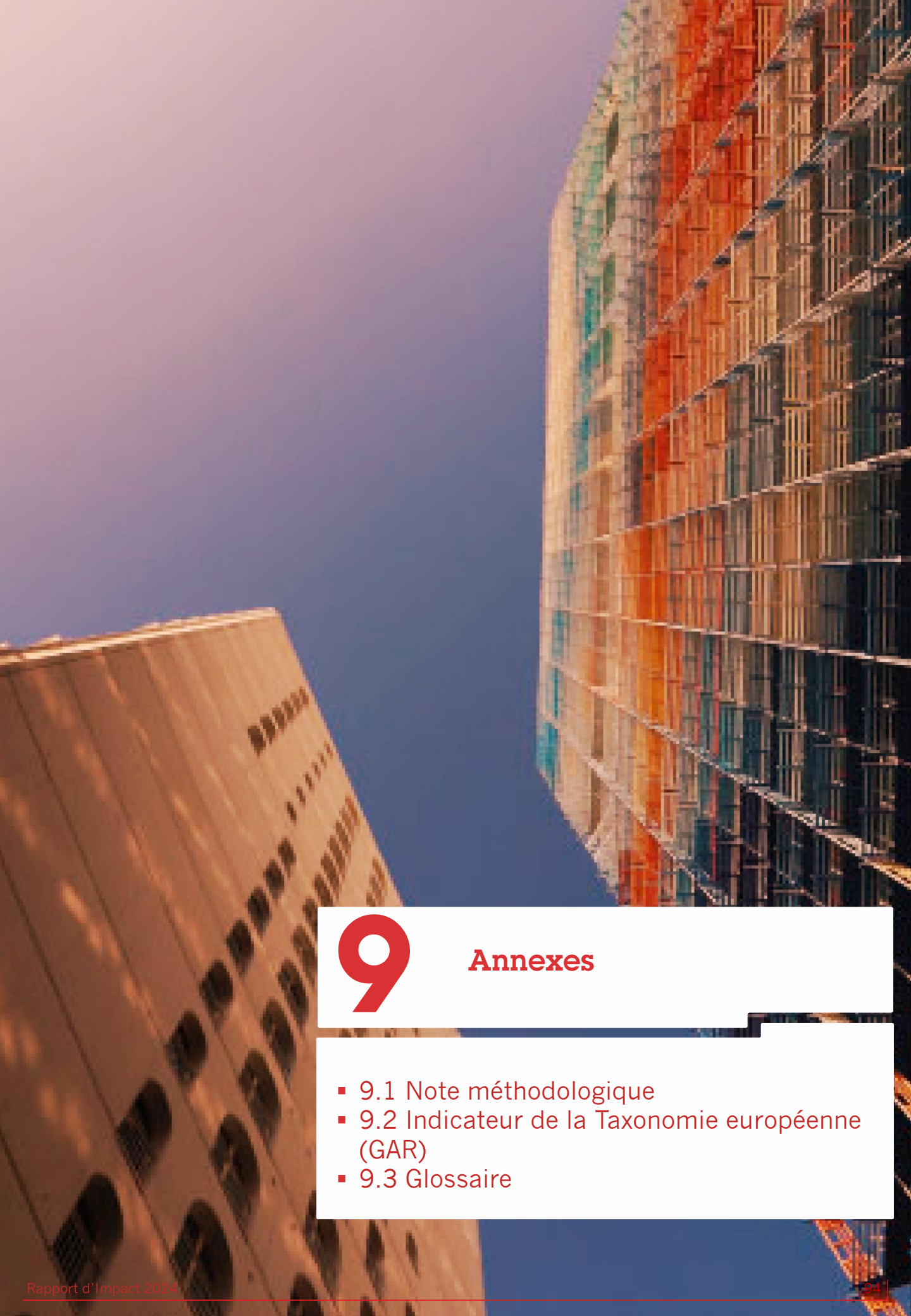
Les administrateurs et les collaborateurs du réseau commercial se sont impliqués dans le dispositif d'animation en accueillant les clients et en leur présentant les valeurs du sociétariat et l'engagement sociétal que mènent les élus auprès du secteur associatif.

Des actions de communication en interne ont été également organisées pour sensibiliser les collaborateurs sur le sociétariat et ses valeurs.

Le Département Sociétariat est intervenu dans le cadre du parcours Nouveaux Banquiers Assureurs pour former les nouveaux entrants sur le modèle coopératif au travers de sessions de formations mensuelles.

En conformité avec la loi Hamon sur l'Economie sociale et solidaire (ESS) de 2014, la Caisse d'Epargne CEPAC a désigné un réviseur coopératif et a répondu aux questions de cet expert.

Enfin, la Caisse d'Epargne CEPAC propose également Néo business qui est un dispositif complet pour répondre aux besoins d'accompagnement et d'investissement des start-up et des entreprises qui innovent. Cela peut se traduire par un accompagnement au financement de haut de bilan (levée de fonds), un accompagnement pour le financement des investissements, un accompagnement à l'international, des services bancaires pour faciliter le quotidien et gérer les encaissements et les paiements. En 2024, la Caisse d'Epargne CEPAC a ainsi accompagné 10 clients pour 1,942 M€.



9

Annexes

- 9.1 Note méthodologique
- 9.2 Indicateur de la Taxonomie européenne (GAR)
- 9.3 Glossaire

9. Annexes

▪ 9.1 Note méthodologique

▪ PRECISIONS SUR LES PRINCIPAUX INDICATEURS

Empreinte Propre

Le calcul des émissions de CO2e (équivalent dioxyde de carbone) liées aux activités propres 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 présentées dans les pages suivantes :

Libellé	Unité	Définition
Empreinte coopérative et sociétale	En nombre et €	Nombre d'actions menées en faveur de la société (actions non réglementaires et non commerciales) et montants associés
Nombre de clients	Nombre	Nombre de clients CEPAC tous marchés
Nombre de clients sociétaires	Nombre	Nombre de clients détenant des parts sociales de l'établissement
Nombre de collaborateurs	Nombre	Nombre de contrats de travail présent au 31 décembre de l'année considérée
Montant d'encours de financement à l'économie	Montant (€)	Encours des crédits immobiliers, consommations, MLT et CT tous marchés
Montant d'épargne	Montant (€)	Excédent de collecte hors DAV (yc épargne financière) tous marchés
Part des achats réalisés avec des fournisseurs locaux	Pourcentage (%)	Nombre de fournisseurs dont le siège social est présent sur nos territoires / nombre de fournisseurs totaux (hors fournisseurs groupe BPCE)
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
Montant de financements accordés pour les travaux de rénovation énergétique	Montant (€)	Montant des productions annuelles de financements accordés aux clients particuliers pour des travaux de rénovation énergétique (dont Eco PTZ et Eco PTZ MPR)
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
Montant des financements de la transition et de la décarbonation pour les entreprises	Montant (€)	Montant des productions annuelles de financements accordés sur le périmètre des prêts BtB suivants : Prêts Green, Prêts Impact, CBM Roulant et LOA/LDD Green
Nombre de projets de microcrédits financés	Nombre	Nombre annuel de projets financés en micro-crédits professionnels
Montant de financements accordés à l'économie sociale et solidaire	Montant (€)	Montant des productions annuelles de financements de Prêts MLT sur le marché ESS
Montant de financements accordés au logement social		Montant des productions annuelles de financements de Prêts MLT sur le marché Logement Social
Montant de financements accordés au secteur public		Montant des productions annuelles de financements de Prêts MLT sur le marché Secteur Public
Montant du soutien à l'entrepreneuriat	Montant (€)	Montant des engagements net (crédits immobiliers, MLT et CT) sur le marché PME
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
Index égalité professionnelle	Index (note sur 100)	Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise
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
Mixité au sein du conseil d'administration ou conseil d'orientation et de surveillance (représentée par un ratio femmes/hommes moyen)	Ratio	Ratio femme / homme au sein du conseil d'administration ou du conseil d'orientation et de surveillance
Variation de l'encours d'épargne verte	Pourcentage (%)	Variation d'encours CSL Vert, CAT Vert et assurance vie articles 8 et 9 des clients personnes physiques (marchés des Particuliers et Privée du Pro)
Collecte brute sur les fonds commercialisés relevant de l'article 8 et de l'article 9	Encours, Collecte brute et Collecte Nette (€)	Encours et collecte 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
Montant des financements accordés à des projets d'énergies renouvelables	Montant (€)	Production (M€), nouvelles transactions et refinancements signés dans l'année : Somme de la part finale conservée par l'établissement dans ses livres : - 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)

Libellé	Unité	Définition
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
Pourcentage de femmes représentées au sein de l'encadrement supérieur	Pourcentage (%)	Par encadrement supérieur, il faut comprendre les salariés : • 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
Nombre de salariés en effectifs ventilés par type de contrats	Nombre (salariés)	Nombre de salariés par type de contrats : Les collaborateurs internes permanents (CDI) Les collaborateurs internes temporaires (CDD) Les collaborateurs alternants
Taux de sortie	Pourcentage (%)	Rapport du nombre de sorties CDI sur la période de référence sur les effectifs CDI au 31/12 de l'année de référence A-1
Taux de rotation du personnel	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
Taux de gravité des accidents de travail	Pourcentage (%)	(a) Nombre de journées perdues au titre des accidents du travail et de trajet, exprimé en jours calendaires. Note : ce nombre de jours perdus au titre des accidents du travail et de trajet, reconnus par la Sécurité Sociale et survenus dans l'année diffère du nombre de jours d'absence « accidents du travail » (b) Nombre total d'heures annuelles travaillées de l'entreprise : ETP mensuel moyen total (indicateur 1.1.4.1) x 1 820 heures travaillées (151,67 x 12) Le taux de gravité se calcule automatiquement d'après les deux informations ci-dessus, selon la formule : Nombre de journées perdues (a) x 1 000 Nombres d'heures travaillées (b)
Pourcentage de salariés ayant pris des congés familiaux sur l'année	Pourcentage (%)	Rapport du nombre de collaborateurs ayant pris un congé familial sur le nombre total de collaborateurs éligibles
Montants des financements accordés aux TPE / PME	Montant (€)	Montant des financements annuels accordés aux : TPE : CA<1,5M€ PME : 1,5M€<CA<50M€
Montants des encours de crédit sur les TPE / PME	Montant (€)	
Palements alignés avec les délais de paiement standards (en %)	Pourcentage (%)	Le délai de paiements standards correspond à 60 jours maximum à compter de la date d'émission de la facture
Pourcentage des agences et centres d'affaires en NPS positif	Pourcentage (%)	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. Il est calculé en posant aux clients une question "Sur une échelle de 1 à 10, Dans quelle mesure recommanderiez-vous la BP/CE ?" 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) Le NPS est la différence entre les Promoteurs et les détracteurs
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

■ 9.2 Indicateur de la Taxonomie européenne (GAR)

Le Green Asset Ratio de la Caisse d'Epargne CEPAC s'établit pour l'exercice 2024 à 5,10% (base chiffre d'affaires des contreparties).

Il est à noter qu'il s'agit d'un ratio réglementaire, qui pour des questions de méthode de calcul n'intègre pas un volume important de financements pouvant pourtant être considérés comme durables sur le plan environnemental – en particulier les prêts à la rénovation énergétique des particuliers, les prêts pour l'acquisition de véhicules verts, ou encore les financements accordés par la Caisse d'Epargne CEPAC aux entreprises du secteur des énergies renouvelables (opérateurs de taille moyenne, en très large majorité non assujettis aux seuils de la CSRD et donc exclus de l'assiette du GAR).

Ainsi le GAR reflète essentiellement, au premier ordre, la qualité du portefeuille crédits habitat de la Caisse d'Epargne CEPAC du point de vue de la qualité Diagnostic Performance Energétique (modulée par l'exposition des biens aux risques d'inondation).

Le niveau atteint de 5,10% est dans la fourchette haute des ratios produits sur la place bancaire française (entre 0,8 et 5,5% au 31/12/2023).

Synthèse du GAR – 31/12/2024 – Caisse d'Epargne CEPAC*

GAR - Synthèse	Montant en M€	% total des actifs	% total actifs du GAR (dénominateur)
Total des actifs	50 439	100,00%	
Actifs n'entrant pas dans le calcul du GAR	8 383	16,62%	
Total des actifs du GAR	42 056	83,38%	100,00%
Actifs exclus du numérateur pour le calcul du GAR (mais inclus dans le dénominateur)	19 027	37,72%	45,24%
GAR – Actifs couverts par le numérateur et le dénominateur: actifs soumis à analyse d'éligibilité et d'alignement	23 030	45,66%	54,76%
<i>(base Chiffre d'affaires des contreparties CSRD)</i>			
Dont vers des secteurs pertinents pour la taxonomie (éligibles à la taxonomie)	16 782		39,90%
Dont durables sur le plan environnemental (alignés à la taxonomie)	2 144		5,10%
<i>(base CapEx des contreparties CSRD)</i>			
Dont vers des secteurs pertinents pour la taxonomie (éligibles à la taxonomie)	16 826		40,01%
Dont durables sur le plan environnemental (alignés à la taxonomie)	2 181		5,19%

*Ces données ont été fournies par BPCE et représentent la contribution de la Caisse d'Epargne CEPAC aux informations consolidées publiées dans le cadre du rapport de durabilité du Groupe BPCE qui a fait l'objet d'une mission d'assurance limitée par les auditeurs de durabilité PwC et Forvis Mazars.

■ 9.3 Glossaire

Acronyme	Définition
ADEME	Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie
AFA	Agence Française Anti-corruption
AFECEI	Association Française des Etablissements de Crédit et des Entreprises d'Investissement
BC-FT	Blanchiment des Capitaux et Financement du Terrorisme
BEI	Banque Européenne d'Investissement
CASCIE	Comité d'Activités Sociales et Culturelles Inter-Entreprises
CAU	Comité d'Audit
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
Client BtoB	Clients Business to Business. Il s'agit de l'ensemble des activités commerciales nouées entre deux entreprises
CNIL	Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés
CO2	Dioxyde de carbone
CO2E	Equivalent dioxyde de carbone
CO2EQ	Equivalent dioxyde de carbone
CONOM	Comité des Nominations
COR	Comité des Risques
COREM	Comité des Rémunérations
Corporate	D'entreprise
COS	Conseil d'Orientation et de Surveillance
CSE	Comité Social et Economique
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
CSSCT	Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail
DPE	Diagnostic de Performance Energétique
DRH	Direction des Ressources Humaines
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
EDE	Economie D'Energie
EHPAD	Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
EnR	Energies Renouvelables
EPL	Entreprise Publique Locale
éq. CO2	Equivalent dioxyde de carbone
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESG	Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance

Acronyme	Définition
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
ESS	Economie Sociale et Solidaire
ETI	Entreprise de Taille Intermédiaire
F&P	Finance & Pédagogie
FNCE	Fédération Nationale des Caisses d'Epargne
GEPP	Gestion des Emplois et Parcours Professionnels
GES	Gaz à Effet de Serre
GPL	Gaz de Pétrole Liquéfié
IA	Intelligence Artificielle
IPSOS	Société française d'études et de conseil fondée en 1975, spécialisée dans les sondages d'opinion
ISNI	InterSyndicale Nationale des Internes
IRO	Impact, Risques et Opportunités
KYC	Know Your Customer
LCB-FT	Lutte Contre le Blanchiment des capitaux et le Financement du Terrorisme
LDDS	Livret de Développement Durable et Solidaire
MWc	Mégawatt-crête
NAO	Négociations Annuelles Obligatoires
NPS	Net Promoteur Score. Il s'agit d'un indicateur de référence de mesure de la satisfaction
OCF	Offre dédiée à la Clientèle en situation de Fragilité financière
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
ONG	Organisations non Gouvernementales
PASC	Plan d'Action Satisfaction Client
PME	Petite et Moyenne Enreprise
PNB	Produit Net Bancaire
PPE	Personnes Politiquement Exposées
PSSI-G	Politique de Sécurité des Systèmes d'Information Groupe
PTZ	Prêt à Taux Zéro
QVCT	Qualité de Vie et des Conditions de Travail
RCE	Réseau des Caisses d'Epargne
RGPD	Règlement Général sur la Protection des Données
RPS	Risques Psychosociaux
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SEM	Société d'Economie Mixte
SEEPH	Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
SFDR	Sustainable Finance Disclosure Regulation
SI	Système d'Information
SLE	Sociétés Locales d'Epargne
STPA	Secteur du Travail Protégé et Adapté
TPE	Très Petite Entreprise
ZFE	Zones à Faibles Émissions