



CAISSE D'ÉPARGNE

RAPPORT D'IMPACT

2024



**CAISSE
D'ÉPARGNE**
Côte d'Azur
Vous être utile.

EDITO

“À la Caisse d’Épargne et de Prévoyance Côte d’Azur, notre engagement en faveur d’une banque responsable et durable est plus fort que jamais. Dans un monde en pleine mutation, où les défis environnementaux et sociétaux se multiplient, nous affirmons notre volonté d’être un acteur de la transition écologique et énergétique. Ce rapport d’impact volontaire est une vitrine de nos actions, un témoignage de notre détermination à construire un avenir durable sur notre territoire.

En tant que banque coopérative régionale, nous croyons fermement que chaque geste compte. C’est pourquoi nous accompagnons tous nos clients – particuliers, professionnels, et entreprises – dans leurs démarches de transition. Grâce à une offre diversifiée adaptée aux besoins de chacun, nous facilitons l’accès aux solutions de rénovation énergétique, de mobilité verte, et d’épargne responsable.

Notre engagement ne se limite pas à nos clients. Nous avons également pris des mesures concrètes pour réduire notre empreinte carbone, améliorer l’efficacité énergétique de nos locaux, et promouvoir des pratiques durables au sein de notre organisation. Nous sommes conscients que chaque action a un impact, et nous faisons de la réduction de notre empreinte environnementale, une priorité.

Ce rapport est aussi un appel à l’action collective. Nous souhaitons mobiliser tous les acteurs de notre région autour d’une vision partagée du développement durable. Ensemble, nous pouvons transformer les défis en opportunités et bâtir un modèle économique plus juste et solidaire. Notre ambition est d’encourager l’innovation, le développement du territoire et de soutenir les initiatives locales qui contribuent à une économie verte et responsable.

Nous sommes fiers de notre modèle coopératif et de notre ancrage territorial, et c’est avec cette fierté que nous vous invitons à découvrir nos projets et nos engagements à travers ce Rapport d’Impact Volontaire. Parce que votre confiance est notre moteur, ensemble, continuons à œuvrer pour un avenir où la finance est au service du bien commun, et où nous bâtissons un monde durable pour les générations à venir.”

Claude Valade, Président du Directoire de la Caisse d’Épargne et de Prévoyance Côte d’Azur



Sommaire

I. Fidèle à son histoire, la Caisse d'Épargne 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	7
1. La Caisse d'Épargne est une banque coopérative, 100% régionale, pionnière dans les transitions de la société et qui appartient à ses clients sociétaires	7
1.1 La différence coopérative de Caisse d'Épargne	7
1.2 Le modèle coopératif de Caisse d'Épargne, garant de stabilité et de résilience	7
1.3 Le modèle d'affaires Caisse d'Épargne	9
2. Un engagement : rendre l'impact accessible à tous	10
2.1 Un groupe à impact positif	10
2.2 L'engagement coopératif & RSE de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur	11
2.3 Labels et engagements	12
Une gouvernance portant les enjeux ESG au plus haut niveau	13
3.1 Rôle des organes de surveillance et de direction	13
3.2 Prise en compte des enjeux ESG dans l'organisation de la Caisse d'Épargne	15
3.3 Intégration des critères ESG dans les systèmes d'incitation	18
3.4 Dispositif de pilotage des enjeux ESG / « Impact Inside »	18
3. Prendre en compte les risques ESG	19
3.1 Programme de déploiement du dispositif de gestion des risques ESG	19
3.2 Identification et évaluation de la matérialité des risques ESG	20
3.3 Intégration des risques ESG dans le dispositif de gestion des risques	21
4. 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	22
4.1 Le dialogue avec les parties prenantes au cœur de notre stratégie d'impact	22
4.2 Méthodologie d'identification et de cotation des enjeux matériels	24
4.3 Présentation des résultats de l'analyse de double matérialité	25
II. Contribuer à la décarbonation de l'économie en rendant l'impact accessible à tous	29
1. Plan de transition du Groupe BPCE pour l'atténuation du changement climatique	29
2. La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur accompagne tous ses clients dans leur transition environnementale	30
4.1 Accompagner les clients particuliers	31
4.2 Accompagner les clients personnes morales dans l'adaptation de leur modèle d'affaires	33
4.3 Contribuer au financement des projets d'énergies renouvelables sur les territoires	34
4.4 Indicateurs	35
5. Empreinte propre de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur	35
III. Effectifs de l'entreprise	41
1. Droits de l'Homme	41
2. Dialogue social et conditions de travail	41
2.1 Dialogue social	41
2.2 Rémunération et protection des données	43
2.3 Qualité de vie au travail	43
2.4 Prévention des risques et sécurité au travail	45
3. Egalité des chances et lutte contre les discriminations	47
3.1 Mixité et égalité professionnelle	47
3.2 Handicap	49
3.3 Lutte contre la discrimination et le harcèlement	51

4. Attractivité et développement des compétences	52
4.1 Attractivité	52
4.2 Développement des compétences	55
5. Indicateurs chiffrés	57
5.1 Caractéristiques des salariés de l'entreprise	57
IV. Être l'acteur de référence du développement économique et sociétal de notre territoire	61
1. Soutenir les acteurs des territoires et développer des infrastructures durables.....	61
1.1. Accompagner les entreprises, des PME aux ETI ainsi que les professionnels, artisans, commerçants et professions libérales 61	
1.2. Accompagner les différentes structures de l'Economie Sociale et Solidaire.....	61
1.3. Soutenir les politiques de transition des acteurs du secteur public, dont les collectivités locales	62
1.4. Agir aux côtés des opérateurs du logement social et leurs bénéficiaires.....	63
1.5. Les infrastructures clés des territoires, le financement des acteurs de la santé	63
1.6 Les infrastructures clés des territoires, l'économie du sport	64
2. Amplifier nos actions grâce à un mécénat engagé	65
3. Être exemplaire en mettant en œuvre une politique d'achats responsables.....	66
V. Être une banque inclusive qui protège	71
1.1. Mesure de la satisfaction client.....	71
1.2. Gestion des réclamations.....	71
2. Proposer une offre de produits qui n'exclut aucun client	73
2.1 Protéger les clients fragiles	73
2.2 Le microcrédit au service de l'inclusion financière	75
2.3 Sécuriser l'offre bancaire des personnes protégées	76
2.4 Garantir l'accessibilité des offres.....	76
3. Protéger les intérêts du client et du sociétaire.....	77
3.1 Garantir une offre transparente	77
3.2 Protéger les données personnelles et garantir à nos clients un usage respectueux de leurs données	77
VI. Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité.....	82
1. Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	82
1.1 Promouvoir une culture éthique	82
1.2 Protéger les lanceurs d'alerte	82
2. Encadrer nos activités dans l'intérêt des clients et de la société	83
2.1 Prévenir et détecter les cas de corruption et autres atteintes à la probité	83
1.2 Lutter contre le blanchiment et le financement du terrorisme	84
2.3 Respecter les sanctions nationales et internationales (embargos, gels des avoirs).....	85
VII. Vie coopérative	88
1. Animation de la vie coopérative	88
5. Animation du sociétariat.....	90

Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur

RAPPORT D'IMPACT

CHAPITRE I

Fidèle à son histoire, la Caisse d'Épargne 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.



**CAISSE
D'ÉPARGNE**

Vous être utile.

Sommaire

I. Fidèle à son histoire, la Caisse d'Épargne 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	7
1. La Caisse d'Épargne est une banque coopérative, 100% régionale, pionnière dans les transitions de la société et qui appartient à ses clients sociétaires	7
1.1 La différence coopérative de Caisse d'Épargne	7
1.2 Le modèle coopératif de Caisse d'Épargne, garant de stabilité et de résilience	7
1.3 Le modèle d'affaires Caisse d'Épargne	Erreur ! Signet non défini.
2. Un engagement : rendre l'impact accessible à tous	10
2.1 Un groupe à impact positif.....	10
2.2 L'engagement coopératif & RSE de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur	11
2.3 Labels et engagements	12
3. Une gouvernance portant les enjeux de durabilité au plus haut niveau	13
3.1 Rôle des organes de surveillance et de direction	13
3.2 Informations sur les sujets de durabilité et de traitement	15
3.3 Intégration des critères de durabilité dans les systèmes d'incitation	18
3.4 Dispositif de pilotage des enjeux ESG / « Impact Inside »	18
4. Prendre en compte les risques ESG	19
4.1 Programme de déploiement du dispositif de gestion des risques ESG	19
4.2 Identification et évaluation de la matérialité des risques ESG	20
4.3 Intégration des risques ESG dans le dispositif de gestion des risques	21
5. Une prise en compte des enjeux extra-financiers au plus près du territoire afin de renforcer notre impact positif grâce à la force de nos solutions locales	22
5.1 Le dialogue avec les parties prenantes au cœur de notre stratégie d'impact.....	22
5.2 Méthodologie d'identification et de cotation des enjeux matériels.....	24
5.3 Présentation des résultats de l'analyse de double matérialité	25

I. Fidèle à son histoire, la Caisse d'Épargne 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

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

1.1 La différence coopérative de Caisse d'Épargne

Héritage historique, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur est une banque de proximité ancrée sur son territoire. Elle dispose d'un important réseau d'agences, présent dans 96,7 % des 31 bassins de vie de son territoire et qui n'est pas délocalisable. Son capital social est détenu par des sociétés locales d'épargne (SLE), dont le capital est lui-même détenu par les clients sociétaires, habitants du territoire. 1^{ère} banque des collectivités locales, elle est également un acteur de premier plan pour élaborer des solutions collectives aux besoins sociaux émergents.

Le sociétariat de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur met en réserve au moins 15 % de ses résultats, inscrit son action dans le temps long, comme en témoigne son plan stratégique à l'horizon 2026. Celui-ci se développe en 3 axes :

1. Se développer pour créer de la valeur
2. Renforcer la culture d'amélioration continue au service de nos clients
3. Affirmer notre engagement au service du territoire

Banque universelle, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'adresse à l'ensemble des clients, sans discrimination, que ce soient les clients particuliers, même modestes ou sous tutelle, les entreprises, les associations, les collectivités et les bailleurs sociaux, avec lesquels elle entretient des relations de longue date. La qualité de cette relation est 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 Caisse d'Épargne et de Prévoyance et la FNCE ont conduit une réflexion visant à donner au modèle coopératif une définition simple, unique et différenciante. A ce titre, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur est **« une banque-assurance 100 % régionale, pionnière dans les transitions de la société et qui appartient à ses clients-sociétaires. »**

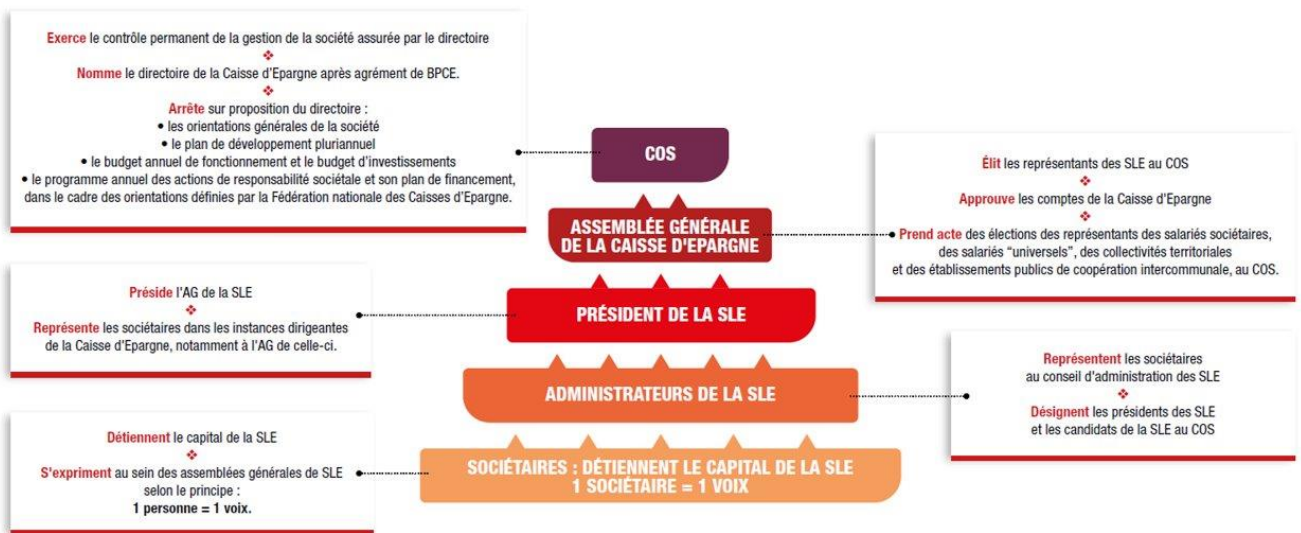
1.2 Le modèle coopératif de Caisse d'Épargne, garant de stabilité et de résilience

Le modèle de gouvernance coopérative de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de

Prévoyance Côte d’Azur 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 Caisse d’Épargne et Prévoyance 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 ».



1.3 Le modèle d'affaires Caisse d'Épargne

Notre modèle d'affaires

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
Développement de l'Intelligence Artificielle extrêmement rapide

Notre ADN

- UN MODÈLE DE BANQUE COOPÉRATIVE TERRITORIALE
Au service de ses **652.169 clients**
- UNE GOUVERNANCE PARTICIPATIVE
164.542 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 AMBASSADEURS sociétaires et collaborateurs, fiers et engagés au quotidien
 - 25 % de sociétaires parmi les clients
 - 99 administrateurs
 - 1.565 collaborateurs
- NOS PARTENARIATS Des partenariats avec différents acteurs du territoire, qui renforcent notre ancrage local
 - Fondation de l'Université de Nice Côte d'Azur
 - Finance et Pédagogie
 - Cap de Compétitivité
 - Cap Energies
- NOTRE MAILLAGE TERRITORIAL ET DIGITAL
124 agences et centres d'affaires
6 Centres d'affaires spécialisés : Tourisme, Nautibanque, Parfumerie, Santé, Viticulture, Immobilier d'exception.
- NOTRE SOLIDITÉ FINANCIÈRE
1.525 M€ de fonds propres et ratio de CET1 de 20,6 %
15 % des résultats de la CE portés en réserves pour assurer la pérennité de l'entreprise et financer l'avenir

Nos métiers

- PNB 2024 : 333 M€**
-
- NOS MÉTIERS
Apporter des solutions bancaires et de financement à l'ensemble des clients
Intermédier 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
Forger notre croissance pour le temps long
Donner à nos clients confiance en leur avenir
Exprimer notre nature coopérative sur tous les territoires

Notre création de valeur

- UN ACTEUR ESSENTIEL DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE
17 Md€ d'encours de financement à l'économie, dont : 8 Md€ auprès de nos clients entreprises
18 Md€ d'encours d'épargne
52% d'achats réalisés avec les fournisseurs locaux
- UNE BANQUE MOBILISÉE POUR DÉCARBONER L'ÉCONOMIE
 - Pour les particuliers : 131.000 visiteurs uniques sur le module digital « Conseils et Solutions durables »
 - 1,4 Md€ de financements de logements aux meilleurs standards énergétiques
 - Pour les entreprises : 12 M€ de financements de la transition et de décarbonation accordés
- UNE BANQUE À IMPACT SOCIÉTAL POSITIF
123 M€ de financements accordés à l'Economie Sociale et Solidaire, au logement social et au secteur public territorial
- UN EMPLOYEUR RESPONSABLE ET ATTRACTIF
Engagement des collaborateurs élevé 77%
94/100 index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
246 recrutements en région
10,5 % d'emploi de personnes en situation de handicap

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

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 selon leurs tailles et secteurs économiques, notamment dans les infrastructures énergétiques, de transport, de gestion et traitement des déchets, etc. ;
- **Le soutien à l'évolution du mix énergétique :** face à l'urgence climatique la priorité est d'accélérer l'avènement d'un système énergétique soutenable, notamment en augmentant ses financements dédiés à la production et au stockage d'électricité verte et en soutenant la réindustrialisation des territoires et la souveraineté énergétique ;
- **L'alignement de ses portefeuilles de financement** sur des trajectoires basées sur des scénarios scientifiques compatibles avec les objectifs de l'Accord de Paris.

Impact sociétal

Profondément ancrées au plus près des territoires, des besoins de la société et des clients, les Caisse d'Épargne et de Prévoyance jouent un rôle sociétal clé, en finançant notamment le secteur de l'ESS, les collectivités locales ou l'habitat social. Elles agissent dans les écosystèmes locaux de cohésion des territoires, soutenant de nombreuses initiatives en faveur de l'inclusion sociale et de réduction des inégalités. Elles sont des acteurs incontournables de la dynamique des territoires, en finançant

notamment la construction ou la rénovation d'infrastructures et d'équipements nécessaires à l'éducation, la santé ou encore la mobilité.

Elles sont engagées dans le soutien d'initiatives locales et nationales : les 15 Caisses d'Épargne et de Prévoyance 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 de toutes les entreprises du groupe, à tous les niveaux

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

2.2 L'engagement coopératif & RSE de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur

Des orientations nationales en matière de durabilité

Le plan stratégique de la FNCE 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 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 Caisse d'Épargne et de Prévoyance.

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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne a fait la preuve de sa pertinence et de sa solidité depuis deux siècles.

La politique RSE de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'inscrit dans cet héritage tout en cherchant à adresser les enjeux de notre époque, et dans le cadre des Orientations RSE et Coopératives 2022-2024, selon les priorités suivantes :

- Réduire son impact carbone de 15 % (base bilan carbone 2019), autour de 3 leviers principaux : la mobilité (réduction des trajets domicile-travail avec les accords de télétravail, réduction des trajets aériens, réduction et verdissement de la flotte auto), l'immobilier (notamment travaux d'amélioration de performance énergétique des sites avec des étiquettes énergétiques dégradées) et le numérique (en particulier, réduction du parc matériel) ;
- Accompagner les projets solidaires de son territoire ;
- Promouvoir les produits à impact qui accompagnent la transition énergétique de ses clients ;
- Participer des initiatives locales en matière de transition énergétique (cf. partie relative aux contributions aux initiatives régionales et nationales en faveur de la croissance verte) ;
- Accroître l'attractivité et développer la marque employeur ;
- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux environnementaux et sociétaux (politique voyage, consommation énergétique des bâtiments, modules de formations autour de l'environnement et du handicap) ;

La politique RSE de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'inscrit également dans le cadre des Orientations RSE et Coopératives 2022-2024 de la Fédération. Ces Orientations fixent un cadre d'actions national à travers l'identification de 4 grandes ambitions, elles-mêmes déclinées en axes d'actions, 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 « coopérActeurs » ;
- Innovation sociétale : anticiper les besoins sociétaux pour construire des solutions contribuant au progrès ;
- Performance globale : poursuivre l'amélioration continue des politiques RSE et leur intégration dans l'ensemble des métiers, pour plus d'impact.

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

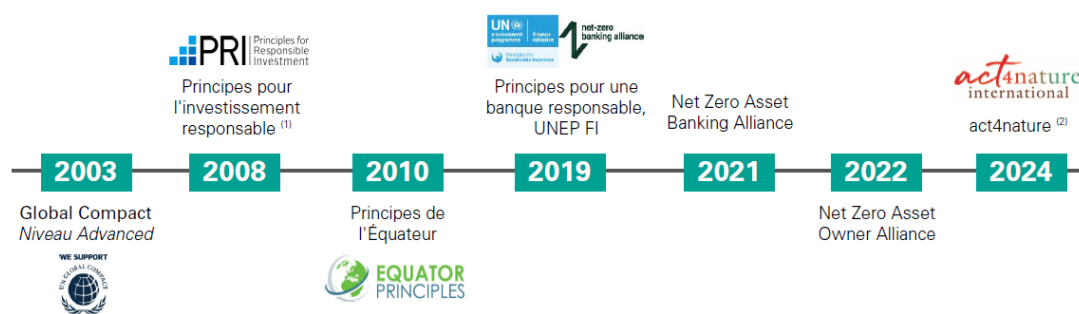
Ces orientations sont le fruit d'un travail collectif et ont été construites en cohérence avec le projet stratégique du Groupe BPCE.

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 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>.



(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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur

Les actions réalisées par la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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. En 2024, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'est vue renouvelée son label « Relations Fournisseurs & Achats Responsables » (RFAR).

Une gouvernance portant les enjeux ESG au plus haut niveau

3.1 Rôle des organes de surveillance et de direction

Le réseau Caisse d'Épargne 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 Caisse d'Épargne et de Prévoyance lors des réunions de conseil d'orientation et de surveillance.

Dans le cadre du renouvellement général de la représentation des sociétaires dans la gouvernance des conseils d'administration de SLE et des COS, la prise en compte de la parité est parfaitement intégrée par l'ensemble des parties prenantes. Outre l'obligation légale, les Caisse d'Épargne et de Prévoyance 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 socio-professionnelles 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 COS est composé de 19 membres, dont 15 membres représentants des SLE, 2 représentants des salariés et 2 censeurs. Avec 10 femmes au sein du conseil d'orientation et de surveillance, le taux de féminisation du COS de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur atteint une proportion de 53 %.

Le Comité de Direction Générale est composé de 11 membres, entre les 5 membres du Directoire et les 6 Directeurs Généraux. Avec 4 femmes au sein de ce comité, le taux de mixité atteint 36 %.

Par ailleurs le taux de femmes administratrices s'élève à 35 %.

Formation des membres de COS et des administrateurs

Dans le cadre de la gouvernance coopérative du réseau Caisse d'Épargne, la FNCE, en liaison avec BPCE et les Caisse d'Épargne et de Prévoyance, 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 SLE, aux membres du COS, et aux membres des comités spécialisés du COS. Chaque public bénéficie d'une offre de formation adaptée à son mandat en format présentiel et / ou en visio-conférence, en présence d'un expert :

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

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

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

Outre les sujets réglementaires où les thématiques ESG sont présentes (risques climatiques, gouvernance, ...), les administrateurs sont également accompagnés sur plusieurs thématiques liées à l'engagement sociétal des Caisses d'Épargne et de Prévoyance :

1. Implication dans les projets de mécénat de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur : les administrateurs sont des acteurs majeurs dans l'identification des associations de notre territoire dont ils sont les représentants locaux. Les campagnes d'évaluation des projets soutenus se déroulent tous les 2 ans et sont menées par les administrateurs.

Nos axes de mécénat sont étroitement liés aux critères ESG :

- Sport et santé, handisport,
- Aidants, tutelles, autonomie des personnes handicapées et / ou âgées,
- Développement durable, transition énergétique et climatique.

En 2024, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a organisé plusieurs événements auxquels les administrateurs ont participé avec les collaborateurs, clients sociétaires et associations soutenues :

- Relais des agences : séances de sport-santé réalisées dans une vingtaine d'agences et centres d'affaires, animées par des coaches sportifs ;
- Relais des sociétaires : événements où se sont retrouvés les clients sociétaires avec leur famille dans une ambiance festive et conviviale pour rencontrer les administrateurs et associations ;
- Relais de la flamme olympique pour porter la flamme sur notre territoire ;
- La No finish line : course solidaire 24h/24 au profit des associations soutenant les enfants défavorisés et / ou malades ;
- Immersion au sein de l'Association OGC Nice Escrime pour la pratique de l'escrime avec les non-voyants.

2. En 2024, les administrateurs et membres de COS ont bénéficié de diverses formations en présentiel et de nombreux e-learning répondant aux critères ESG sont à leur disposition sur le site administrateurs :

- Pour les administrateurs et membre du COS : finances durables, risques climatiques, la transition environnementale, responsabilité sociétale des Caisse d'Épargne et de Prévoyance
- Pour les Membres du COS et membres des Comités spécialisés (Comité des Risques, Comité RSE, Séminaire de formation), ils bénéficient d'un programme établi par la FNCE : fresque du climat, risques climatiques, CSRD, entreprise à impact et responsable.

3.2 Prise en compte des enjeux ESG dans l'organisation de la Caisse d'Épargne

Au niveau du Conseil et de ses comités

Instance	Président	Périodicité	Missions	Principaux sujets ESG traités en 2024
Comité RSE	Patrick DEBIEUVRE (Membre du COS)	3 fois par an	Le Comité [Coopératif et RSE] est chargé d'émettre des propositions et des recommandations au COS portant sur : - La promotion des valeurs coopératives et sociétales, - La prise en compte, dans les activités de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance, de ces valeurs et de ses engagements en termes de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) et plus	Points de l'ordre du jour des Comités RSE en 2024 Février 2024 - RSE : offre bancaire BDD/BDR - Remontées du COS lors de la fresque du climat – travaux à venir - Point de passage DPEF 2023 - Présentation des travaux des étudiants de l'EDHEC (Le sujet d'étude portait sur l'aide à apporter

			particulièrement de transitions sociales, sociétales et environnementales. A ce titre, le Comité aura plus particulièrement pour mission : - De suivre, dans le cadre des orientations définies par la Caisse d'Épargne et de Prévoyance, le programme annuel des actions de responsabilité sociétale et son plan de financement proposés par le Directoire, conformément aux statuts des Caisse d'Épargne et de Prévoyance et d'émettre un avis à destination du COS ; - D'examiner la stratégie et la communication institutionnelle liées aux enjeux ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) ; - D'examiner la déclaration de performance extra-financière intégrée au rapport annuel, ainsi que tout autre document ou rapport relevant des obligations légales en vigueur ou à venir (taxonomie...) ; - De suivre les actions validées dans le cadre du programme annuel de responsabilités sociétales ; - De suivre le plan de communication et les indicateurs utilisés pour mesurer les actions du plan stratégique de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance autour des	par la CECAZ à ses membres et collaborateurs, pour réduire leurs émissions de CO2) - Echanges sur l'appel à projet fédéral 2024 et choix du domaine d'action (le Comité a approuvé le domaine d'action de cet appel à projet : <i>l'inclusion par le sport</i>) - Présentation et validation des subventions accordées dans le cadre des projets solidaires Juillet 2024 - Retours du COS - fresque du climat - Projet NZBA (Net-Zéro Banking Alliance), une première illustration des actions qui seront menées par cette nouvelle Direction. - Jury de l'appel à projet fédéral 2024 - Présentation et validation des subventions accordées dans le cadre des projets solidaires Octobre 2024 - Label Achats Responsables + Partenariat CECAZ avec Mix'R - Présentation de l'empreinte carbone par ETP en Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur - Avis pour le COS, sur le programme
--	--	--	--	---

			actions relevant du périmètre du comité [Coopératif et RSE] ; - De suivre les dossiers de mécénat de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance et de formuler toute observation en conséquence auprès des instances chargées de l'instruction desdits dossiers.	annuel des actions RSE Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 2025 et son plan de financement - Présentation et validation des subventions accordées dans le cadre des projets solidaires
--	--	--	--	--

Au niveau du directoire

Instance	Président	Périodicité	Missions	Principaux sujets ESG traités en 2024
Directoire	Claude Valade	Hebdomadaire	Le Directoire gère la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité.	- Présentation du projet à impact phare du groupe BPCE (Métamorphose) pour adoption en Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur : formation aux enjeux ESG à l'ensemble des collaborateurs de la BDR, nouveau dialogue ESG, outil de qualification green de nos financements, analyse de risque intégrant les critères ESG. - Présentation du projet de partenariat auprès de l'association Institut de microcrédit (Parcours Crédit et Créa-Sol). - Présentation de la nouvelle Car policy visant : la réduction du parc automobile, la réduction du

				kilométrage parcouru et la transition vers des motorisations moins émissives de CO ² (64 véhicules électriques sur un parc total de 106 véhicules en 2024). - Présentation de l'index 2024 d'égalité professionnelle hommes-femmes, stable par rapport à 2023 à 94/100.
--	--	--	--	---

3.3 Intégration des critères ESG dans les systèmes d'incitation

Le comité des rémunérations est chargé de formuler des propositions au COS 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.

Dans ce cadre, des objectifs portant sur les enjeux de durabilité ont été intégrés dans la part variable des rémunérations des membres du directoire. Des critères de management durable ont été intégrés à hauteur de 20 % dans la rémunération des membres du directoire. Ils reposent principalement sur l'amélioration du Net Promoter Score (NPS), sur la mise en place et le bilan positif des actions de la direction RSE et l'augmentation du pourcentage d'accompagnement et de montée en compétences des managers.

Au sein de sa politique d'intéressement, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur souhaite poursuivre les démarches déjà engagées pour contribuer à la réduction de son empreinte carbone par la maîtrise des consommations d'énergies fossiles. Concernant les déplacements en véhicules (personnels ou de service), la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur se fixe les objectifs suivants pour les prochains exercices 2025, 2026 et 2027 en matière de réduction de kilomètres parcourus selon la grille ci-dessous.

Accord d'intéressement : indicateurs RSE			
en km parcourus	2025	2026	2027
Déplacements aériens	-2,50%	-5%	-8%
Déplacements en véhicules (personnel ou de service)	-2,50%	-5%	-8%

Si l'objectif est atteint annuellement sur les deux critères (aérien et routier), l'enveloppe d'intéressement sera bonifiée à hauteur de 50 K€.

Le montant moyen de l'intéressement distribué en 2024 a été de 4.548,41 €.

3.4 Dispositif de pilotage des enjeux ESG / « Impact Inside »

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

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

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

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

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

En 2024 la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a créé une nouvelle Direction de la Stratégie et de l'Impact rattachée au Pôle Président. Cette direction comprend en particulier deux chargés de mission RSE ayant notamment la tâche de coordonner l'intégration de la dimension RSE au sein de l'activité bancaire de la CECAZ, en lien avec les différentes directions et de développer la Culture Green au sein de l'entreprise, en particulier en accompagnant le réseau commercial dans l'offre autour de la transition environnementale.

3. Prendre en compte les risques ESG

3.1 Programme de déploiement du dispositif de gestion des risques ESG

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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, ..).

3.2 Identification et évaluation de la matérialité des risques ESG

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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.

Déclinaison locale de l'analyse de matérialité des risques climatiques conduite dans l'établissement en 2024

Définition des risques climatiques et environnementaux

Risques	Type de risque induit (impact sur la situation financière des agents économiques)	
	Physique	Transition
Climatiques	Liés aux aléas naturels ex. inondation, tempête, feux de forêt, température extrême, sécheresse, élévation du niveau de la mer, niveau d'enneigement...	Liés à la réglementation, aux évolutions technologiques, aux évolutions de comportements client visant à réduire la dégradation du climat et/ou de l'environnement
Environnementaux	Liés à la dégradation de l'environnement ex. perte de biodiversité, condition des sols, baisse de la qualité de l'eau, pollution de l'air...	

Méthodologie

- Analyse Climatique & Environnementale utilisant la méthode d'évaluation Géo-sectorielle ;
- Scénario retenu : Scénario médian à +4,5°C, qui ne suppose ni l'atteinte d'une limitation du réchauffement global à +1,5°C, ni une dérive non maîtrisée induisant une élévation des températures supérieures à +4°C au niveau mondial ;
- Périmètre d'analyse CECAZ : Risque de crédit / Risque d'investissement / Risque opérationnel.

Matrice finale

	Risques physiques C&E			Risques de transition C&E		
	CT	MT (2030)	LT (2050)	CT	MT (2030)	LT (2050)
Risques de crédit	Moyen	Moyen	Moyen	Faible	Faible	Moyen
Risque d'investissement propres	Faible	Faible	Moyen	Faible	Faible	Faible
Risques opérationnels	Faible	Moyen	Moyen	Non côté	Non côté	Non côté

Cotation de la matérialité au regard de l'exposition (seuils définis par le Groupe)* :

Faible	(<5%)
Moyen	(5-20%)
Fort	(20-50%)
Critique	(>50%)

*Ex : mon risque est évalué comme critique si plus de 50% de mon portefeuille est identifié comme exposé au risque visé

Conclusion

- Les niveaux de risque sont croissants dans le temps, en cohérence avec l'impact du scénario RCP 4,5°C ;
- Aucun risque n'est supérieur à « moyen » et nous constatons une exposition plus importante s'agissant du risque physique que de transition. Ceci est cohérent au regard du territoire CECAZ, relativement exposé aux aléas climatiques.

3.3 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur et ses clients Entreprises depuis 2023. Ce « dialogue ESG » permet

d'enrichir la connaissance client sous l'angle des enjeux et des risques ESG et de dégager éventuellement des éléments pouvant être pris en compte dans l'évaluation du dossier de crédit.

Plus largement, l'Alliance NZBA (Net Zero Banking Alliance) s'affirme comme un catalyseur essentiel mobilisant le secteur bancaire pour adresser ce défi de manière collective et déterminée. En tant que référence incontournable des engagements bancaires pour atteindre des objectifs de zéro émission nette, elle se distingue par son ambition, sa crédibilité, sa responsabilité et sa transparence.

Cette initiative internationale regroupe 113 banques issues de 41 pays, représentant un actif total de 68.000 milliards de dollars. Ces établissements financiers s'engagent résolument à aligner leurs portefeuilles de prêts et d'investissements sur l'objectif ambitieux d'atteindre zéro émission nette d'ici 2050. À travers cet engagement, ils visent à influencer positivement l'économie réelle par le biais de leurs décisions de financement.

Pour répondre à ce défi, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, accompagnée des travaux du groupe BPCE, met en œuvre un large éventail d'actions stratégiques. Ainsi, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a fait le choix de retenir, dans le cadre de ses financements de crédits immobiliers, une trajectoire « tendancielle améliorée » qui permettra de soutenir un objectif de réduction des GES d'*a minima* 7 % supplémentaires sur les objectifs SNBC (Stratégie Nationale Bas Carbone) de 2030 fixés dans le cadre de l'Accord de Paris. Ces travaux seront également poursuivis et ouverts à de nouveaux secteurs sur les exercices suivants (notamment concernant l'Immobilier Commercial).

4. 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

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

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

En détenant le capital de l'entreprise au travers de parts sociales, les clients deviennent sociétaires et participent activement à la vie, aux orientations et notamment sur le développement durable de leur banque. Les administrateurs, 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 Caisse d'Épargne et de Prévoyance, la FNCE, 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 FNCE	• 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
 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
 Membres du conseil d'orientation et de surveillance (sociétaires)	• Participation aux conseils d'orientation et de surveillance (Caisse d'Épargne) • 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 • 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 • Événements 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 (ex : « Je choisis la French Tech ») • Rencontres régulières avec les fournisseurs stratégiques • Enquête « Voix des fournisseurs » • Préparation des certifications • Dispositif d'écoute et enquêtes de satisfaction • Droit d'alerte des fournisseurs et mise en place d'un médiateur indépendant • Audit	• 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

4.2 Méthodologie d'identification et de cotation des enjeux matériels

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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.

4.3 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 chaîne 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 chaîne de valeur.

Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur

RAPPORT D'IMPACT

CHAPITRE II

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



Sommaire

II. Contribuer à la décarbonation de l'économie en rendant l'impact accessible à tous	29
1. Plan de transition du Groupe BPCE pour l'atténuation du changement climatique.....	29
2. La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur accompagne tous ses clients dans leur transition environnementale	30
2.1 Accompagner les clients particuliers	31
2.2 Accompagner les clients personnes morales dans l'adaptation de leur modèle d'affaires..	33
2.3 Contribuer au financement des projets d'énergies renouvelables sur les territoires	34
2.4 Indicateurs.....	35
3. Empreinte propre de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur	35

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

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 « Impact Inside ») pour accompagner ses clients dans leur transition.

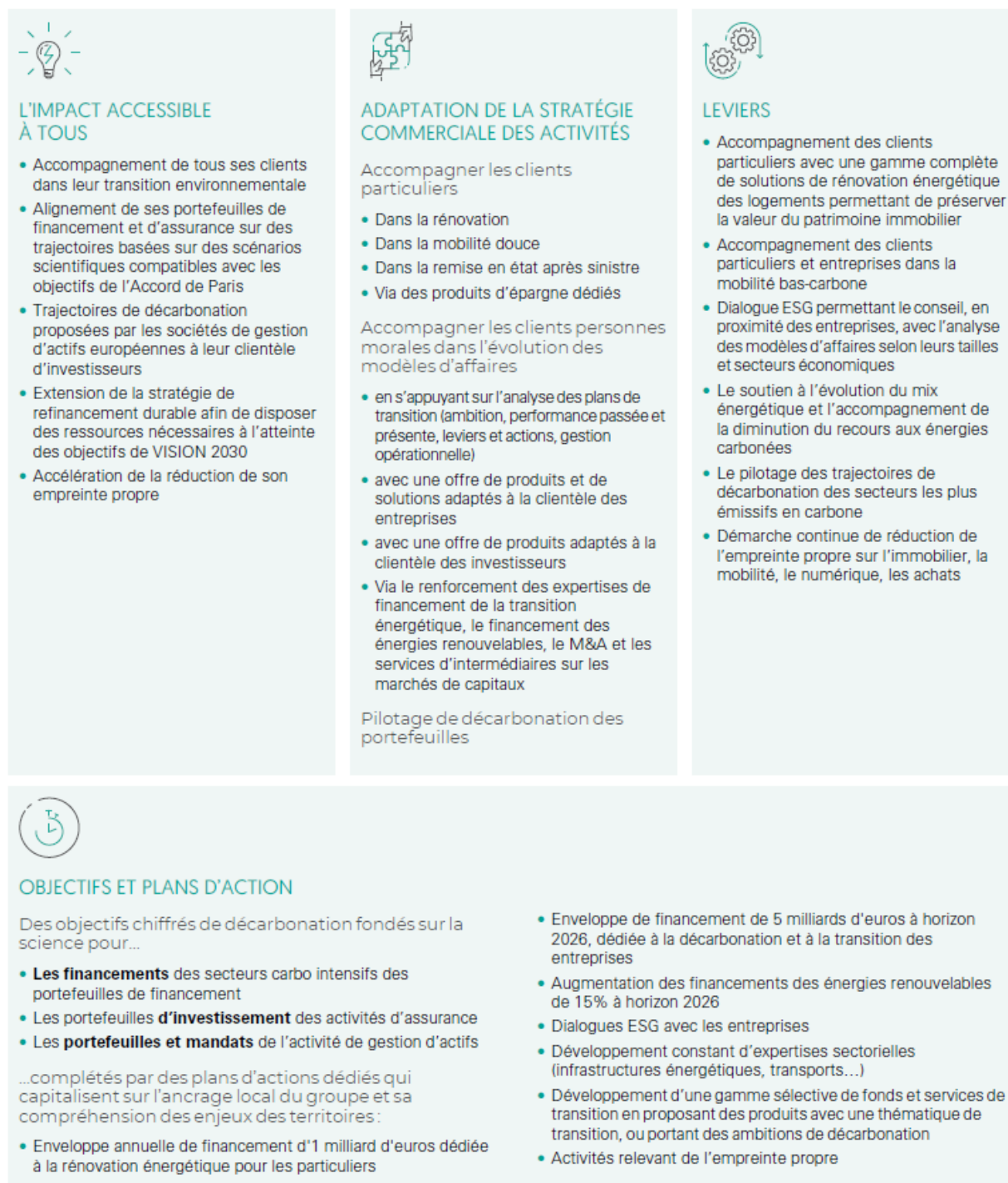
Cette contribution du Groupe BPCE à l'atténuation et l'adaptation au changement climatique s'illustre par la mise en place d'un plan de transition tant pour les émissions issues de ses activités de financement, de gestion d'actifs et d'assurance avec notamment des trajectoires sectorielles de réduction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

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

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

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

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



2. La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur accompagne tous ses clients dans leur transition environnementale

Le modèle coopératif de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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).

4.1 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne, qui permet de calculer simplement son empreinte carbone et de bénéficier de conseils et solutions pour les travaux de rénovation énergétique. La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a ainsi enregistré 131.000 visiteurs uniques sur le module digital Conseils et Solutions durables en 2024.
- En accompagnant ses clients porteurs de projet immobilier, pour les logements individuels et les copropriétés. Plusieurs prestations et parcours leur sont proposés :
 - Bilan énergétique,
 - Recherche de subventions,
 - Garantie de bonne fin des travaux,
 - Financements adaptés à chaque situation (prêt éco PTZ dédié, prêt à Impact, préfinancement des subventions, prêt collectif dédié), des partenariats établis ou en test avec des spécialistes de la rénovation tel que Cozynergy.
 - En consacrant plus de 6,7 M€ 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.

Financer des bâtiments conformes aux meilleurs standards énergétiques, telle que la réglementation environnementale RE2020, est une démarche vertueuse pour plusieurs raisons. Ces normes garantissent une efficacité énergétique optimale, réduisant considérablement les consommations d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre. En soutenant des projets immobiliers qui respectent ces standards, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur contribue non seulement à la création d'un parc immobilier durable, mais également au financement de la transition écologique.

En effet, la transition climatique nécessite une approche globale qui inclut à la fois la rénovation énergétique des bâtiments existants et la construction de nouveaux bâtiments respectant les dernières normes de consommation énergétique. Si la rénovation des structures anciennes permet de réduire leur impact environnemental tout en prolongeant leur durée de vie, la construction de nouveaux bâtiments conformes aux standards modernes est tout aussi cruciale. Ces constructions permettent d'intégrer dès le départ des technologies et des matériaux moins énergivores, favorisant des systèmes de chauffage, de refroidissement et d'éclairage plus efficaces.

Depuis 2023, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur intensifie son engagement en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) à travers des initiatives stratégiques. Dans cette optique, la Caisse a opté pour le renforcement du suivi de son financement de biens immobiliers bas carbone, qui représente à ce jour un encours de 1,4 milliard d'euros. Cette démarche, caractérisée par une transparence rigoureuse, illustre notre volonté affirmée d'accompagner la transition écologique et de promouvoir des projets immobiliers qui contribuent significativement à la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre.

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 Énergétique pour la Croissance Verte), La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a ainsi fait évoluer ses offres pour accompagner ses clients particuliers dans l'adaptation à ce nouveau contexte :

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

² En 2023, le secteur des véhicules légers (particuliers et utilitaires) génère 87 MtCO₂e, représentant 23,3 % des émissions totales de gaz à effet de serre en France (source rapport Secten 2024).

sous forme locative, financement et assurance de ces véhicules. En 2024, l'application a cumulé 131.000 visiteurs.

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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur permet à tous ses clients particuliers de prendre part efficacement à cet objectif commun.

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

En 2024, la variation de l'encours d'épargne collectée sur ces produits représentait pour la Caisse d'Épargne, un montant de 211 M€. A fin 2024, l'épargne bancaire green s'élevait à 725 M€.

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

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

A fin 2024, l'encours de collecte sur les fonds commercialisés relevant de l'article 8 et de l'article 9 s'élevait à 691 M€ pour la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur. Une analyse ligne à ligne des prospectus des fonds concernés ont permis d'évaluer que les investissements directement identifiés comme durables atteignent plus de 210 M€.

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

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

Pour accompagner ses clients dans la transition environnementale, et notamment climatique, une organisation permettant de mieux incarner le Green Business et d'animer une communauté de référents et experts locaux Green Business a été mise en place au sein de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur. 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur accélère la production de financements et développe la commercialisation du Prêt à Impact dédié aux PME, ETI et acteurs de l'économie sociale et solidaire. Le fonctionnement de ce prêt, dont la tarification est indexée sur les performances extra-financières du client, encourage les comportements vertueux et met en valeur les engagements RSE de ses clients. Le client choisit, avec le chargé d'affaires, un indicateur et un objectif

parmi une liste proposée. A chaque date anniversaire du financement, si l'objectif est atteint, le client bénéficie d'une bonification. Dans le cas contraire c'est le taux d'intérêt contractuel qui s'applique, sans pénalité. A la fin de l'année 2024, 23 Prêts à impact avaient été accordés par la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'appuie également sur le déploiement de solutions globales associant des partenaires comme Naldéo pour des travaux d'optimisation énergétique, SAMI pour la réalisation d'un bilan carbone et l'élaboration d'un plan de décarbonation, Économies d'énergies 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, ingénieur de l'énergie et du bâtiment.

Dans le cadre du financement de la Transition Énergétique, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'associe à des acteurs économiques locaux de premier plan, établissant ainsi de nouveaux partenariats stratégiques significatifs, tels que la Chambre du Commerce et de l'Industrie (la CECAP est partenaire de la Commission Energie de la CCI Nice Côte d'Azur) ou encore le pôle de compétitivité Cap Energies.

A travers le partenariat avec Cap Energies, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a participé au financement du projet Hynovar, un écosystème d'une quinzaine d'acteurs dont le projet initial visait à développer une navette maritime à hydrogène alimentée par une station d'avitaillement terrestre, puis qui a fortement évolué vers un projet global terrestre et maritime. 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 des 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 webinaire de sensibilisation et la mise en relation avec des partenaires.

Avec un dialogue ESG dédié et permanent

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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.

A fin 2024, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur aura mené un dialogue ESG avec 35 % de ses clients PME / ETI actifs.

4.3 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur

dispose d'une équipe d'ingénierie financière dédiée et peut bénéficier du savoir-faire des métiers spécialisés du Groupe (Natixis et BPCE Energéco).

En 2024, le montant des financements accordés par la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur à des projets d'énergies renouvelables s'élève à 19,4 M€.

4.4 Indicateurs prêts verts

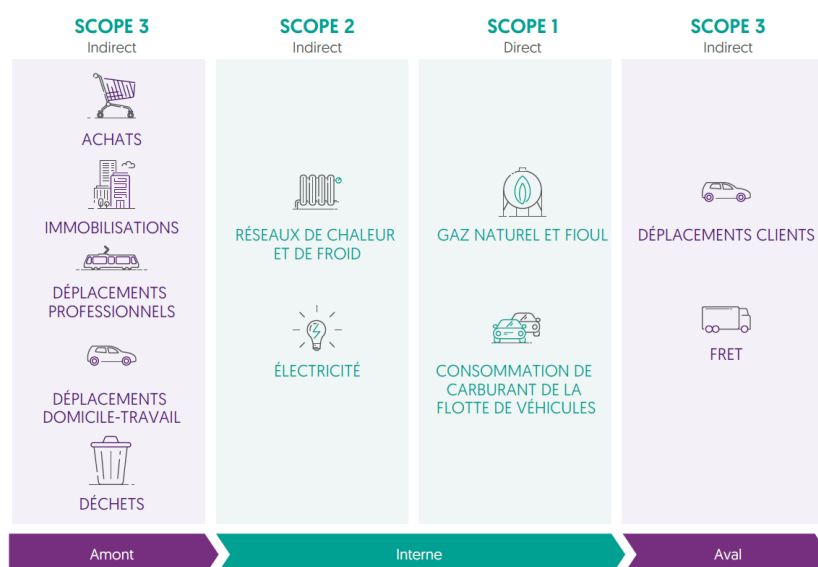
	31/12/2024		31/12/2023	
Crédits Verts	Production (en M€)	Nombre	Production (en M€)	Nombre
Particuliers				
Rénovation énergétique	5,3	324	9,9	534
Mobilité douce	5,1	319	8,9	487
Personnes morales	0,6	7	1,7	18
TOTAL - Crédits Verts	11	650	20,5	1 039

En plus de ces offres de ces crédits verts la Caisse d'Epargne et de Prévoyance Côte d'Azur a financé près de 490 M€ d'immobilier au meilleur stadard énergétique (RE 2020) en 2024. Cela porte les encours d'immobilier à faibles émissions de carbone et avec un système thermique performant à près d'1,4 Md€ au sein du bilan de la Caisse.

3. Empreinte propre de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur

Dans le prolongement d'une démarche de réduction de son empreinte propre déjà engagée depuis plusieurs années, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'était fixée un objectif de réduction de 15 % de son empreinte propre entre 2019 et 2024. Cet objectif a été atteint et dépassé, l'empreinte propre passant de 10.950 teqCO² en 2019 à 8.072 teqCO² en 2024, soit une baisse de 26 %.

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



L'empreinte carbone de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur se décompose comme suit :

(En teqCO_2)	31/12/2024	31/12/2023	Evolution (en %)
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 1	252	332	-24%
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 2	153	153	0%
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 3	7667	8034	-5%
Biens et services achetés	2554	2742	-7%
Biens d'investissement	1739	1812	-4%
Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie	161	176	-8%
Déchets produits lors de l'exploitation	134	38	252%
Voyages d'affaires	293	323	-9%
Déplacements domicile-travail des salariés	1127	1255	-10%
Acheminement en aval	1659	1688	-2%
Emission totales de GES Empreinte propre	8072	8518	-5%

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 « Biens et services achetés » qui, bien qu'en baisse de 7 % en 2024, représente 31,6 % du total des émissions de GES émises par la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a élaboré un programme de réduction de son empreinte carbone ; les principaux leviers de réduction des émissions de GES identifiés sont les suivants :

Immobilier

La réduction de l'empreinte carbone des locaux de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur est une priorité stratégique, visant à minimiser notre impact environnemental à travers diverses actions concrètes. Entre 2019 et 2024, notre établissement s'est engagé dans des travaux de rénovation énergétique, la mise en œuvre de solutions de domotique, la rationalisation des surfaces occupées et le verdissement de son parc automobile.

Actions mises en place :

- Passage à une offre d'électricité 100% énergies renouvelables : depuis 2023, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a fait le choix de recourir à une offre d'électricité 100% renouvelable. Cela inclut l'achat d'électricité provenant de sources telles que l'éolien, le solaire et l'hydraulique.
- Domotique pour optimiser la consommation d'énergie : des systèmes de domotique ont été intégrés dans nos bureaux et agences, permettant de réguler la consommation d'énergie en fonction des usages. Ces systèmes incluent de la gestion de présence, du zonage thermique des capteurs qui ajustent le chauffage, l'éclairage et la climatisation selon l'occupation des espaces.
- Recours aux énergies renouvelables : en plus de notre approvisionnement en électricité verte, nous avons investi dans des installations de panneaux solaires photovoltaïques sur une agence. Cela contribue à réduire notre dépendance aux énergies fossiles et à produire de l'énergie directement sur site. L'autoconsommation et la vente de surplus est un réel avantage économique dans notre région.
- Rénovation thermique : la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a entrepris des travaux de rénovation visant à améliorer l'isolation de ses bâtiments. Cela inclut le remplacement des fenêtres anciennes par des modèles à haute performance énergétique, ainsi que l'isolation des murs et des toits pour minimiser les pertes de chaleur.
- Réalisation d'un audit énergétique : en 2022, nous avons réalisé un audit énergétique complet de nos locaux. Cette évaluation a permis d'identifier des pistes d'amélioration et de prioriser les investissements nécessaires pour atteindre nos objectifs de réduction des émissions de GES. Ces audits ont permis d'engager des travaux de rénovation et son des indicateurs complémentaires à l'investissement dans le patrimoine bâti.

Numérique

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'appuie sur les entités du groupe pour ses développements privés ainsi que sur le système IT de BPCE. De manière générale 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.

En outre, notre établissement se conforme à la Charte de durabilité du Groupe BPCE. En particulier, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a réussi à conserver la même flotte de téléphones portables sur la durée totale des mises à jour proposées par le constructeur, soit 4 ans. Et cela, en maintenant une flotte homogène pour l'ensemble de ses collaborateurs grâce à un mix de terminaux neufs et de terminaux reconditionnés. Par ailleurs, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a finalisé le retrait de toutes les imprimantes individuelles sur les sites de ses Services supports. Enfin un partenariat avec le prestataire Tibco nous permet de tracer et d'optimiser la durée de vie de nos équipements numériques.

Mobilité

Diminution des déplacements des collaborateurs, notamment domicile-travail (télétravail), 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. Aussi, la CECAZ a engagé la transformation totale de son mode de déplacement en augmentant fortement sa flotte de véhicule électrique. Cela va permettre de réduire de 500 t_{eq}CO² nos émissions sur ce poste à horizon 2030.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur participe au groupe de travail dédié à l'électrification de la flotte automobile initié au 4^{ème} trimestre 2024 par BPCE. 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.

Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur

RAPPORT D'IMPACT

CHAPITRE III

Effectifs de l'entreprise



**CAISSE
D'ÉPARGNE**

Vous être utile.

Sommaire

III. Effectifs de l'entreprise	41
1. Droits de l'Homme	41
2. Dialogue social et conditions de travail.....	41
2.1 Dialogue social.....	41
2.2 Rémunération et protection des données.....	43
2.3 Qualité de vie au travail.....	43
2.4 Prévention des risques et sécurité au travail.....	45
3. Egalité des chances et lutte contre les discriminations	47
3.1 Mixité et égalité professionnelle	47
3.2 Handicap	49
3.3 Lutte contre la discrimination et le harcèlement	51
4. Attractivité et développement des compétences	52
4.1 Attractivité.....	52
4.2 Développement des compétences.....	55
5. Indicateurs chiffrés	57
5.1 Caractéristiques des salariés de l'entreprise.....	57

III. Effectifs de l'entreprise

1. Droits de l'Homme

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur doivent, dans le cadre de leur activité professionnelle, appliquer et respecter les droits de l'Homme, conformément au Code de conduite et d'éthique.

2. Dialogue social et conditions de travail

2.1 Dialogue social

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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.

³ 241007-charte-droits-humains-groupe-dles.pdf

⁴ <https://www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Code-conduite-ethique-FR-2.pdf>

L'ensemble des collaborateurs sont couverts par la convention collective de la branche des Caisse d'Épargne et de Prévoyance.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur dispose de ses propres instances de dialogue social permettant d'animer une relation de proximité avec ses Représentants du Personnel, tant dans le cadre du Comité Social et Economique que des instances de négociation collective.

Avec 59 réunions tenues entre les partenaires sociaux en 2024 et la direction, le dialogue social demeure dynamique au sein de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur.

Ces échanges se traduisent par à minima une réunion mensuelle dans le cadre du CSE, mais aussi par des réunions dans le cadre des commissions du CSE :

- Commission Santé, Sécurité et conditions de travail (CSSCT)
- Commission Economique
- Commission Emploi Formation Egalité professionnelle
- Commission Entraide, Information & Aide au Logement

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

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

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne tels que :

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

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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, les négociations au sein de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur se sont traduites par la signature de 6 avenants aux accords existants et la signature de nouveaux accords :

- Accord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) 2024
- Accord relatif aux dispositions pérennes relevant des NAO & décisions unilatérales prises depuis 2015
- Accord Spécifique relatif au versement Supplémentaire d'Intéressement 2024 au titre de l'exercice Clos 2023
- Accord de Révision sur le Compte Épargne Temps
- Accord Commun relatif à l'Organisation du Télétravail

2.2 Rémunération et protection des données

Politique de rémunération

La politique de rémunération de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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 et de Prévoyance Côte d'Azur 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 et de Prévoyance Côte d'Azur 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.

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 et de Prévoyance Côte d'Azur 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 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 deux dimensions :

- **L'attention portée au bien-être au travail :** Dans un contexte d'évolution accélérée du secteur bancaire caractérisé par de nouvelles organisations de travail, La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur attache une grande attention à la conduite des transformations. Ces démarches prévoient notamment de donner la parole aux collaborateurs pour repérer les conséquences majeures d'une transformation partagée par le collectif de travail, identifier les correctifs et renforcer les mesures d'accompagnement. Dans le cadre de l'environnement de travail, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur accompagne les collaborateurs en adoptant des modes d'organisation en facilitant le travail hybride. Les collaborateurs du siège peuvent bénéficier depuis plusieurs années de 10 jours de télétravail et de 2 jours de travail déplacé par mois. En 2024, après une expérimentation, le télétravail a été généralisé à l'ensemble des commerciaux avec portefeuille pouvant aller jusqu'à 1 jour par semaine. La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a la volonté constante de réduire l'éloignement des collaborateurs de leur domicile. L'éloignement peut entraîner de la fatigue, nuire à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, être source de stress et représente le plus souvent un coût financier pour le salarié. Une commission mobilité a été mise en place avec les organisations syndicales afin d'étudier la situation des collaborateurs éloignés et les solutions de rapprochements possibles tout en préservant les perspectives professionnelles des salariés. En 2024, 180 salariés se sont rapprochés de leur domicile. Des informations et des sensibilisations sont partagées tout au long de l'année et concernent des sujets comme la santé, l'activité physique et le sport, la parentalité, le budget, la prévoyance, la mixité, le handicap, les aidants... Par exemple, à l'occasion de la Semaine de la Qualité de Vie au Travail 2024 la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a invité tous ses collaborateurs à participer des webinaires sur l'alimentation, l'activité physique, la déconnexion et le sommeil.
- **L'accompagnement individuel :** La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur étudie chaque situation individuelle ou particulière nécessitant de la souplesse organisationnelle notamment des mesures d'aménagements des temps de travail et d'organisation en lien avec les managers.

L'entreprise poursuit également les actions engagées depuis 2023 pour les salariés proches aidants. 2 référents aidants accompagnent les collaborateurs en lien étroit avec les assistantes sociales afin d'apporter des réponses individualisées aux sollicitations salariés. Un guide des salariés aidants présentant les dispositifs légaux et internes en faveur des salariés aidants a été élaboré et diffusé à l'ensemble des salariés. Une rubrique spécifique d'information a été créée dans le site RH.

6 Cafés des Aidants dédiés aux salariés aidants de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur ont été animés avec l'appui du service social et le partenariat de l'association Française des Aidants.

Un partenariat a été conclu en 2023 avec une société de Care Management, pour une réponse personnalisée aux besoins des salariés aidants comprenant de l'information, de la formation et la mise en place de solutions de prise en charge de la personne aidée. Les salariés peuvent solliciter gratuitement et anonymement ces services de Care management.

Les services d'une cellule d'écoute et de soutien psychologique sont mis à disposition de nos salariés aidants.

L'accord télétravail signé en 2024 prévoit l'aménagement des dispositions générales afin de pouvoir répondre plus spécifiquement aux problématiques des salariés aidants.

Afin de sensibiliser les collaborateurs et les managers, un témoignage d'un salarié de l'entreprise a été partagé à l'ensemble des salariés ainsi que 5 webinaires au cours de l'année.

De nombreuses actions sont déployées pour des campagnes nationales de sensibilisation, des actions de santé et de solidarité (Octobre Rose, lutte contre le cancer...).

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a renouvelé son partenariat avec CANCER@WORK pour l'inclusion de la maladie et participe aux job meeting organisés et qui ont pour objectif d'échanger et d'apporter des conseils à des personnes malades qui préparent leur retour professionnel.

Par ailleurs, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur soutient l'engagement citoyen de ses collaborateurs souhaitant devenir sapeurs-pompiers volontaires en leur attribuant des congés pour réaliser leur formation. BPCE a signé le 29 janvier 2025 une convention de partenariat avec la Garde Nationale dans le but de promouvoir l'engagement citoyen de ses collaborateurs tout en soutenant les efforts de défense nationale.

A travers cette convention, le Groupe BPCE s'engage à faciliter la mobilisation de ses collaborateurs en tant que réservistes volontaires, en leur offrant des conditions d'accompagnement favorables à l'exercice de leurs missions de défense nationale.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'inscrit pleinement dans cet engagement citoyen en mettant en place les mesures suivantes : référent dédié, autorisations d'absences et maintien intégral de la rémunération.

2.4 Prévention des risques et sécurité au travail

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur déploie sa politique Sécurité de Personnes et des Biens sur la base des accords de branche Caisse d'Épargne 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur se réunit trimestriellement. Elle est constituée par la Direction et les représentants du personnel qui interagissent sur les dossiers de prévention et de sécurité. Annuellement un bilan de la sinistralité et un plan d'action est présenté au comité social et économique (CSE). Ce dernier est régulièrement consulté pour émettre un avis sur les différents dossiers ou lors du recours à un expert.

Par ailleurs, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a mis en œuvre :

- Une politique de Sûreté et de Sécurité qui vient compléter un 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 aux agressions et 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'Épargne. 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 ;

- Des mesures précurseurs de déclaration et d'accompagnement depuis 2015 qui viennent enrichir l'Accord de branche Caisse d'Épargne 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 :
 - Des réunions transversales (RH, IRP, Prévention des Risques Professionnels, Sécurité des Personnes et des Biens, Formation) sont dédiées à la prévention des risques et au traitement de l'incivilité ;
 - Un programme de formation Groupe pour faire face aux incivilités intégrant les nouveaux entrants, les collaborateurs en équipe et une formation dédiée pour les managers ;
 - Une formation spécifique pour les agences sensibles, formation réalisée sur le site de travail en concertation avec une entreprise spécialisée ;
 - La mise en œuvre d'un dispositif Groupe 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, et des procédures locales ;
 - Un outil évolutif développé en interne par la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur pour faciliter la déclaration et le traitement des incivilités ;
 - La mise en œuvre de courriers de rappel des règles de courtoisies à la demande des victimes.
 - La mise en place de Workflows Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur dédié à la rupture commerciale pour les clients générant un risque pour les salariés ;
 - Des actions de suivi des salariés par l'organisme PsyFrance ;
 - Un accompagnement juridique financé par la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur des cas les plus sévères et pris en charge par une avocate pénaliste ;
 - Des affichages de dissuasion dans l'ensemble des points de vente ;
 - Une présentation annuelle des résultats de ces actions en Comité des Risques Opérationnels.

S'agissant de la Prévention des risques de santé, l'accompagnement des collaborateurs est réalisé au travers d'un réseau d'acteurs identifiés (managers, responsables RH, référents QVCT, service d'écoute et d'aide psychologique, assistants sociaux, médecin du travail et représentants du personnel) coordonnés par les référents santé, maladie et handicap désignés.

Une cellule de maintien dans l'emploi est mobilisée lorsqu'il existe des difficultés faisant peser un risque sur le maintien de l'activité professionnelle, en particulier à la suite d'une longue absence.

Elle associe les acteurs cités ci-dessus et le salarié dans l'analyse de la problématique et la recherche de solutions. La collaboration entre des interlocuteurs de différents horizons facilite l'identification de solutions grâce à la pluralité des expertises et des expériences.

Lorsqu'un accident du travail survient, il est nécessaire d'en identifier les causes et de mettre en place des actions correctives pour éviter qu'il ne se reproduise. L'analyse des accidents du travail est une étape cruciale de la démarche de prévention. 4 salariés de l'entreprise ont été formés par la CARSAT (2 représentants de la Direction et 2 représentants du personnel) afin d'analyser collégialement tous les accidents du travail.

Une démarche structurée d'identification, d'analyse, d'action et de prévention de l'absentéisme a été initiée en 2024. Une enquête a été réalisée auprès de l'ensemble des salariés afin de mieux appréhender les causes des absences. Des groupes de travail ont été mis en place et des plans d'action sont en cours d'élaboration pour une mise en œuvre en 2025.

Tous les salariés bénéficient d'un service d'assistance et de soutien psychologique, proposé 24h/24, 7j/7, anonyme, confidentiel et gratuit. Toutes les problématiques peuvent être abordées, aussi bien personnelles que professionnelles. Ce service est également proposé aux salariés victimes d'incivilités, aux aidants et en cas d'accident du travail. En 2024, la Direction a également mis en place un groupe de parole et des entretiens individuels avec un psychologue au sein d'une agence à la suite d'un événement traumatisant pour l'équipe.

3. Egalité des chances et lutte contre les discriminations



La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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 permettre à chacun d'être entendu, valorisé, 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.

3.1 Mixité et égalité professionnelle

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

Avec la signature d'accords "Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels" (GEPP), le groupe a défini un socle commun d'actions en faveur de l'égalité F/H. La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a rappelé son engagement à travers la signature de la Charte Mixité du groupe.

Dans le cadre de l'Accord en faveur de l'égalité professionnelle et de la promotion de la mixité, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'engage également :

- À porter une attention aux demandes des seconds parents pour assister aux examens de suivi de la grossesse, dans la limite des examens médicaux obligatoires ;
- À mettre en place des dispositifs spécifiques pour les familles monoparentales (aide à la mobilité, accès au temps partiel).

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'appuie sur son référent Diversité et Mixité qui est un relais 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.

Le référent mixité participe régulièrement aux réunions nationales organisées pour les référents du groupe, anime et coordonne les différentes actions engagées dans le cadre de notre accord égalité professionnelle.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur est partenaire du réseau Pluri'elles.

Un réseau interne « WoMen d'Azur », a été créé le 7 décembre 2012. Il est ouvert à tous les collaborateurs. Il a pour objectif d'offrir des opportunités de rencontres et d'échange autour de la mixité, de l'égalité professionnelle et la conciliation vie professionnelle et personnelle.

L'Index égalité Hommes / Femmes au titre de 2024 pour la CEEAZ est de 94/100.

Comme toutes les entreprises du Groupe BPCE, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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 31/12/2024, le taux de féminisation de l'encadrement, c'est-à-dire la proportion de femmes parmi les cadres, est de 53%. La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'intéresse également à deux autres indicateurs prévus par la Loi Rixain :

- Comité des Directeurs : 47% de femmes
- Cadres dirigeants : 40% de femmes

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

- En matière de rémunérations : 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 justifiées par la nature et / ou le positionnement de l'emploi ;
- En matière de recrutements : les offres d'emploi sont formulées de manière neutre et objective. Par ailleurs, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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 collaborateurs exerçant des métiers où ils sont plus faiblement représentés afin de combattre les stéréotypes ;
- En matière de parentalité, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur veille à ce que l'absence pour maternité ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle et à la rémunération des femmes. Ainsi, en France, les femmes en retour de maternité bénéficient de la moyenne des augmentations accordées aux collaborateurs conformément aux dispositions légales applicables en France. En application de ce principe, il est convenu qu'après un an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute ;
- Des actions de sensibilisation : des temps forts tout au long de l'année, tels que la semaine de la mixité, la semaine de la parentalité, et la journée de lutte contre le sexisme, sensibilisent les collaborateurs à ces thématiques et favorisent l'évolution des comportements.

3.2 Handicap

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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.

Elle déploie une politique d'inclusion visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, qui repose sur des engagements clairs, inscrits dans les accords du Groupe BPCE, de l'accord de branche Caisse d'Épargne, agréés par l'Etat français conformément aux dispositions légales prévues dans le cadre de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH)⁴.

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, le sourcing 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 via une politique d'achats volontariste en s'engageant à recourir aux prestations de structures (Entreprises Adaptées, ESAT et Travailleurs Indépendants Handicapés) du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) pour soutenir l'emploi externe des personnes en situation de handicap ne pouvant pas travailler dans le milieu ordinaire.

Au sein de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, deux référents 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.

Les référents handicap sont formés et animés par la Mission Handicap Nationale. Ils s'appuient sur les outils mis à leur disposition et partagent avec leurs homologues du Groupe BPCE pour démultiplier les initiatives locales et bonnes pratiques.

Les référents handicap animent via les réseaux internes tout au long de l'année et durant la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapée (SEEPH), en sensibilisant particulièrement les équipes accueillant une personne en situation de handicap.

Grâce à la mise en place de cette politique, **le taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint 10,56 % en 2024**, bien au-dessus de l'obligation légale de 6 %.

En matière d'actions liées au handicap, plusieurs mesures sont appliquées pour prévenir les risques en matière de maintien dans l'emploi, de recrutement, d'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 ;
- Aménagement des formations (internes ou externes) en fonction des contraintes liées au handicap de la personne.
- Recrutement et intégration de personnes en situation de handicap (sourcing dédiées aux candidats en situation de handicap, forums dédiés...)

En 2024, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a accompagné 96 collaborateurs, reconnus ou non en situation handicap (reprise du travail à temps partiel thérapeutique, aménagement temporaire d'activité, mobilité fonctionnelle ou géographique...).

Elle a financé des besoins de compensation du handicap dans un champ professionnel et personnel. Les référents handicap ont été sollicités pour 22 aménagements de poste sur site ou en télétravail pour des collaborateurs rencontrant des contraintes de santé. Des études ergonomiques ont été menées en lien avec les services de la médecine du travail et les Cap Emploi. 86 matériels ont été mis à disposition : bureau à piètement électrique, repose pieds, souris adaptée, siège ergonomique, bras télescopique, repose documents...

L'accord télétravail signé en 2024 prévoit l'aménagement des dispositions générales afin de pouvoir répondre plus spécifiquement aux problématiques de santé et de handicap. Par exemple, certains salariés exercent leur activité temporairement ou de façon prolongée en 100% télétravail.

La gestion pluridisciplinaire est privilégiée et implique des médecins du travail, des assistantes sociales, des ergonomes, des ergothérapeutes ou tout autre spécialiste qui permettrait d'apporter les meilleures réponses aux situations individuelles.

Afin de sensibiliser les salariés de l'entreprise au handicap, le témoignage d'un collaborateur bénéficiant d'une RQTH a été diffusé auprès de l'ensemble des salariés.

Également, en 2024, dans le cadre de sa politique d'achats inclusifs, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a sollicité 6 entreprises du secteur protégé pour un budget de près de 300 000 €.

Elle soutient aussi 2 para-athlètes qui ont pu concourir au Jeux Paralympiques 2024.

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.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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 ;
- Le référent CSE est désigné au sein du CSE et intervient en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les référents de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur ont été formés avec pour objectif de définir leur rôle et leurs missions, notamment face au signalement d'un cas de harcèlement moral, sexuel ou d'agissement sexiste.

Les victimes de harcèlement peuvent utiliser la plateforme « Lanceurs d'alerte Whispli » déployée dans les entités du groupe BPCE pour déclarer tout fait de harcèlement. Ils peuvent aussi le faire par tout autre moyen. Un lien est disponible sur le site RH. Ils peuvent solliciter un représentant du personnel ou s'adresser directement aux référents RH et CSE.

Ils bénéficient des services de soutien et d'accompagnement psychologique, anonyme et gratuit.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur réaffirme sa volonté de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité. Elle entend affirmer un message de tolérance zéro sur toute dérive collective comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives.

En cas de signalement de fait de harcèlement, des enquêtes sont diligentées et menées par le référent harcèlement RH et par le secrétaire de la CSSCT afin de faciliter la libération de la parole. La conclusion de l'enquête et les préconisations sont rédigées collégialement par ces 2 enquêteurs. En 2024, une

enquête a également été réalisée par un cabinet extérieur spécialisé en raison de la spécificité du signalement.

4. Attractivité et développement des compétences

4.1 Attractivité

Recrutement et marque employeur

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

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur adapte sa stratégie et multiplie ses modes d'actions. Voici quelques exemples ci-après :

- Mise en avant de notre marque employeur sur les Réseaux Sociaux (LinkedIn, Instagram mais également des publicités sur d'autres sites) ;
- Création d'un encart recrutement reprenant tous les piliers de notre marque employeur sur le site commercial de la CECAZ : <https://www.caisse-Épargne.fr/cote-d-azur/recrutement/> ;
- Nombreux partenariats avec le monde académique local (Université Nice Côte d'Azur, IAE de Nice, Université de Toulon, ISCAE, ESB, CESI, Polytech Sophia...) ;
- Lancement d'une campagne d'alternance en février dernier en live sur Twitch, Instagram et Youtube depuis les locaux d'un de nos partenaires ;
- Nous nous engageons aussi sur des filiales spécialité avec 3 BTS banque de notre territoire (Audiberti d'Antibes, Marie France à Toulon et Lycée du Coudon de Toulon) ;
- Création d'un parcours en alternance de 1 an en partenariat avec l'ESB pour le Bachelor Banque Assurance ;
- Journée de recrutement collective où les candidats sont évalués sur leurs soft skills et leurs capacités commerciales, avec des « jeux » individuels et collectifs, en binôme par un « RH » et un DA ;

- Participation de la CECAZ à l'événement France travail « Du Stade vers l'Emploi ». Un job dating sur le terrain de sport avec le Comité des Alpes-Maritimes de Handball ;
- Depuis 2021 / 2022, intégration de tous nos alternants au Musée du Sport de Nice pour faire une journée team building autour du sport et de ses valeurs.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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.

Elle est, par ailleurs, 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur dispose d'une stratégie dédiée visant à attirer, développer et recruter les jeunes professionnels. Elle accueille chaque année près de 40 alternants et, en 2024, 12 jeunes, dont 5 issus des quartiers prioritaires, ont été intégrés en CDI.

Diversifier les recrutements : POEI et reconversion des sportifs

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a mis en place le dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) proposé par France Travail qui permet de former et de recruter des demandeurs d'emploi.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur ouvre ses recrutements à la diversité et à des profils aux parcours atypiques. Un partenariat développé avec l'Association Française des Banques (AFB) permet de recruter des jeunes parfois éloignés de l'emploi en tant qu'alternant sur le métier de chargé de clientèle en agence.

En 2024, un partenariat a également été conclu avec un prestataire spécialisé pour embaucher des sportifs de haut niveau en reconversion. Le Groupe BPCE accompagne les athlètes soutenus lors de Paris 2024 qui souhaitent rejoindre le monde de l'entreprise après la compétition.

Intégration des nouveaux entrants

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur propose un parcours d'intégration et d'accompagnement des nouveaux entrants renforcé sur 3 ans (dans le cadre commun de l'accord 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 suivi renforcé pendant les premiers mois, avec des entretiens réguliers avec le manager et le responsable RH ;
- Le « parrainage » est encouragé pour que le nouvel entrant puisse être accompagné par un collaborateur de manière formelle.

Fidélisation des collaborateurs

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, favorise l'apprentissage en continu au travers de son portail de formations libres d'accès « L'Académie » et est un vecteur de fidélisation important.

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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur sont les suivants :

- 1 240 répondants, soit un taux de participation de 89 % ;
- 77 % de taux d'engagement ;
- 67 % de collaborateurs confiants dans l'avenir de leur entreprise.

Des dispositifs d'écoute spécifiques sont utilisés pour réaliser des sondages ponctuels :

- Moments Clés collaborateurs : permet d'interroger les collaborateurs lors des principaux événements de leur parcours professionnel, générant la mise en place de plans d'action spécifiques ;
- Programme Your Pulse : déployé depuis 2020, vise à prendre régulièrement le pouls des équipes via des enquêtes courtes et ainsi être au plus près des attentes collaborateurs ;
- Dans tous les dispositifs, l'intégration de plusieurs questions ouvertes permettent d'être à l'écoute des préoccupations des collaborateurs et de susciter davantage de propositions spontanées pour identifier les leviers d'accélération des transformations nécessaires.

Dans le cadre du nouveau plan stratégique RH, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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.

Des collaborateurs ambassadeurs

Les collaborateurs de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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.

Ils peuvent également être parties prenantes de l'activité recrutement, ce qui constitue un levier fort d'engagement, 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.

4.2 Développement des compétences

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'attache aussi à développer ses potentiels et ses leaders pour assurer le renouvellement 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur suit la politique de développement des compétences du Groupe BPCE, qui s'inscrit dans un contexte évolutif de des métiers et de forte concurrence, avec la conviction que le développement des compétences techniques et relationnelles est un levier essentiel de la réussite individuelle et collective.

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

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

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

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

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

Intégration des jeunes avec le Centre de Formation des Apprentis (CFA) du Campus BPCE

Afin d’accompagner la politique volontariste et ambitieuse du groupe en matière de développement des compétences, le CFA du Campus BPCE a été créé en 2020 afin d'accompagner, former et fidéliser les étudiants en leur proposant des cursus adaptés. Le CFA du Campus BPCE propose, en partenariat avec l'Ecole Supérieure de la Banque (ESB), deux certifications de niveau bac +3 : la Licence Professionnelle de Banque (LPB) et le Bachelor Banque Assurance (BBA) qui préparent au métier de Conseiller Clientèle Particuliers.

En 2024, 3 alternants de la Caisse d’Épargne et de Prévoyance Côte d’Azur suivent les parcours proposés par le Campus BPCE.

Mobilité professionnelle et transformation des métiers

Pour faciliter et accompagner l’évolution professionnelle de ses collaborateurs, la Caisse d’Épargne et de Prévoyance Côte d’Azur 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 » a permis à la Caisse d’Épargne et de Prévoyance Côte d’Azur 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 (back office) à un métier de support impliquant plus en contact avec celle-ci (middle office).

Chiffres-clés formation

	2024	2023
Volume d’heures de formation	60.000 h	71.000
% de collaborateurs formés	90,2%	90,5%
% de la masse salariale consacrée à la formation continue	7,1%	8,2%

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 Owner, la qualité de service, le numérique responsable, la data, la technologie et l'innovation, la sécurité du SI, le devOps.

5. Indicateurs chiffrés

5.1 Caractéristiques des salariés de l'entreprise

Nombre de salariés ventilés par genre

Salariés	31/12/2024	
	Nombre	%
Masculin	611	39,02
Féminin	955	60,98
TOTAL SALARIES	1566	100

Nombre de salariés permanents / temporaires et salariés à temps plein / à temps partiel

	31/12/2024		
	FEMME	HOMME	TOTAL
Nombre de salariés permanents	906	578	1 484
Nombre de salariés temporaires	49	33	82
<i>dont salariés à temps partiel</i>	119	16	135
TOTAL SALARIES	955	611	1 566

Embauches, taux de sortie / taux de rotation

	31/12/2024		
	CDI	CDD	TOTAL
NOMBRE D'EMBAUCHES	109	20	129

Répartition des salariés en CDI par tranche d'âge

Tranches d'âge	31/12/2024	
	Nombre de salariés	%
< 30 ans	161	10,85
>= 30 et < 50 ans	778	52,43
>= 50 ans	545	36,73
Total Salariés	1 484	100

Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur

RAPPORT D'IMPACT

CHAPITRE IV

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



Sommaire

IV. Etre l'acteur de référence du développement économique et sociétal de notre territoire.....	61
1. Soutenir les acteurs des territoires et développer des infrastructures durables.....	61
1.1 Accompagner les entreprises, des PME aux ETI ainsi que les professionnels, artisans, commerçants et professions libérales	61
1.2 Accompagner les différentes structures de l'Economie Sociale et Solidaire.....	61
1.3 Soutenir les politiques de transition des acteurs du secteur public, dont les collectivités locales	62
1.4 Agir aux côtés des opérateurs du logement social et leurs bénéficiaires.....	63
1.5 Les infrastructures clés des territoires, le financement des acteurs de la santé	63
1.6 Les infrastructures clés des territoires, l'économie du sport	64
2. Amplifier nos actions grâce à un mécénat engagé	65
3. Être exemplaire en mettant en œuvre une politique d'achats responsables	66

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

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

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 Caisse d'Épargne et de Prévoyance. Partenaire incontournable des entreprises, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur met l'épargne locale et les résultats au service de son territoire, soutient une économie de proximité et finance des projets régionaux qui prennent en compte les besoins économiques spécifiques des territoires.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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 Chargés 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 ;
- 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 et de Prévoyance Côte d'Azur mène un dialogue ESG avec ses clients "entreprises" pour appuyer leur démarche de transformation sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance.

En 2024, plus de 709 M€ de financements ont été accordés aux PME / PMI (court, moyen et long terme). L'encours de crédit sur les PME / PMI s'élève à plus de 4,5 Mds € au 31 décembre 2024.

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

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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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 près de 900.000 euros.

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

- Accompagnant les associations gestionnaires dans le secteur médico-social : ces structures, véritables forces d'emploi pour les territoires, sont un maillon fondamental de la solidarité vis-à-vis de toutes les personnes fragiles (personnes malades, âgées, handicapées, enfants...) ;
- S'impliquant auprès de l'enseignement privé ;
- 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.

Ainsi, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur accompagne des structures de l'ESS :

- À Nice, elle accompagne par exemple l'association « Nice Basket Association ouest » pour le financement de job dating sportif et la formation des jeunes pour leur permettre d'appréhender des univers professionnels dans le sport mais aussi dans l'animation et les loisirs ;
- En Dracénie, elle organise avec « Taekwondo Club de Draguignan », une rencontre entre demandeurs d'emploi et recruteurs à travers la pratique sportive, permettant aux recruteurs de découvrir les compétences comportementales (soft skills) des candidats dans un cadre informel ;
- Dans le Var, elle finance les ateliers de théâtre de la troupe "l'Aspitrerie", qui offrent à 20 jeunes artistes entre 15 et 40 ans la possibilité de développer leur autonomie et leurs compétences sociales dans un cadre sécurisant.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur est également partenaire du Festival International du Film Ecologique et Social (FIFES) afin de sensibiliser le grand public aux enjeux environnementaux et sociaux par la culture, et plus précisément le cinéma (projection de films, débats, tables rondes, activités culturelles).

1.3. Soutenir les politiques de transition des acteurs du secteur public, dont les collectivités locales

Les Caisse d'Épargne et de Prévoyance, principal financeur privé du secteur public français, sont un partenaire référent des territoires. La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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 public / privé (EPL ou SEM), entités de plus en plus plébiscitées par les territoires pour la mise en œuvre de projets structurants et le déploiement de partenariats emblématiques comme la Fédération des EPL (Entreprises Publiques Locales) et Territoires & Industrie. A ce titre la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur est

administratrice de la SEM Green Energy 06 qui est un outil de développement départemental des projets de production d'énergies renouvelables <https://www.departement06.fr/sem-green-energy-06>.

- L'aide à la recherche de subventions ;
- La commercialisation d'enveloppes bonifiées de la BEI (Banque Européenne d'Investissement) axées sur les domaines de l'Eau et Assainissement, l'efficacité énergétique et la mobilité durable, la rénovation ou l'extension d'infrastructures sportives existantes ;
- Des propositions de financements dédiés afin de valoriser leur engagement environnemental ou social (ex. Prêt à Impact).

En 2024, les financements accordés par la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur au secteur public se sont élevés à 81,2 M€.

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 et de Prévoyance Côte d'Azur poursuit son implication historique au service de l'intérêt général. Elle accompagne les acteurs du logement social dans leurs besoins, en soutenant notamment :

- La création de structures foncières pour le développement du logement intermédiaire ;
- La promotion de la démarche Green au travers de partenariats emblématiques, comme Delphis (Pôle d'innovation dédié à l'habitat social) et l'organisation de la 2^e édition des trophées de la Sobriété avec la Fédération des ESH (Entreprises Sociales pour l'Habitat).

En 2024, les financements accordés par la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur au logement social se sont élevés à 29,2 M€.

1.5. Les infrastructures clés des territoires, le financement des acteurs de la santé

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur assure un rôle essentiel auprès des acteurs de l'écosystème de santé. Elle agit dans les départements du Var et des Alpes-Maritimes et auprès de ses habitants en se mobilisant en faveur de l'accès aux soins dans tout le territoire, en contribuant au développement du tissu d'entreprises qui innovent dans le secteur de la santé et en accompagnant les professionnels de santé.

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

- Un nouvel espace affinitaire a été développé dans le portail commercial de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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, elle a renouvelé, pour la 3^e année consécutive, son partenariat avec l'Inter Syndicale 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. La Caisse d'Épargne et de Prévoyance

Côte d'Azur a également participé à « La Revue » qui a rassemblé 600 internes et chefs de la région.

- Engagée auprès de l'ensemble des acteurs de la Silver économie, la Caisse d'Épargne a renouvelé pour la 8^{ème} 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur accompagne les hôpitaux publics, les hôpitaux privés, les Ehpad, les maisons de santé pluriprofessionnelles et l'hébergement social. En tant que financeur, elle aide ces acteurs dans leur transformation via, par exemple, le financement des hôpitaux publics, l'accompagnement des concentrations, le renforcement de la présence sur une majorité des opérations concernant les hôpitaux et cliniques privés ou encore les Ehpad, etc.

1.6 Les infrastructures clés des territoires, l'économie du sport

Acteur bancaire de référence dans le sport, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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 au travers d'un partenariat avec Stéphane DIAGANA -ancien champion du monde et d'Europe du 400 m haies- et des projets locaux en 2024 comme la mise à disposition à l'ensemble des collaborateurs de l'application mobile sport santé SPART et du RELAIS DES AGENCES, séances d'activités physiques encadrées par des coachs à l'attention des clients et collaborateurs.

Avec le dispositif Entreprendre 2024, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a également eu l'honneur de devenir le parrain officiel du Relais de la Flamme Olympique et Paralympique. Cet engagement témoigne de sa volonté d'être utile à chacun et à toute la société. Dans le but d'être utile aux territoires la Caisse d'Épargne et

de Prévoyance Côte d'Azur a aussi participé au financement d'un terrain de Basket 3x3 à Saint Laurent du Var.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur reste active en contribuant à la structuration de l'économie du sport, en soutenant les entreprises du secteur, en finançant les infrastructures sportives et en soutenant le sport professionnel (Basket, Hand, Volley, Rugby) et associatif local, contribuant à un sport durable et inclusif.

Elle est aussi impliquée dans le sport de haut niveau en développant le soutien des athlètes et en les accompagnant au travers du Pacte de Performance dans leur formation, leur carrière et leur reconversion : Margot Chevrier (Saut à la perche), Léo Bergère (Triathlon), Elodie Lorandi (Para natation) et Fabien Lamirault (Para tennis de table).

Au global l'ensemble des financements octroyés par la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur permettent de soutenir près de 50.000 emplois, dont plus de 43% directement sur son territoire. Une mesure issue de la méthodologie Local Footprint© du cabinet Utopies que la Caisse a mandaté en 2024 pour quantifier son impact sur l'économie réelle.

2. Amplifier nos actions grâce à un mécénat engagé

Créées par des philanthropes, les Caisse d'Épargne et de Prévoyance 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur est aujourd'hui l'un des premiers mécènes de la du Var et des Alpes-Maritimes : en 2024, le mécénat a représenté plus de 859.000 €. Près de 20 projets de proximité ont été soutenus, principalement dans le domaine de la jeunesse, de la solidarité et du sport.

Cette stratégie philanthropique se veut adaptée aux besoins du territoire. Elle est définie par les instances dirigeantes de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, Directoire et COS. La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur associe ses parties prenantes aux partenariats qu'elle noue avec des structures d'intérêt général : associations, fondations, organismes d'intérêt publics, universités, etc. Par ailleurs, les administrateurs, collaborateurs et des experts locaux participent aux étapes de sélection, d'accompagnement et d'évaluation des projets. La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur met ainsi en œuvre une stratégie de philanthropie adaptée aux besoins de son territoire. Ce travail s'appuie sur un travail de co-construction et de dialogue avec les acteurs de l'ESS tel que France active.

Partenaire depuis plusieurs exercices de Kedge Business School pour la création d'une chaire de recherche pour étudier et faire rayonner les Vins Rosés de Provence, la Caisse d'Épargne a élargi ses partenariats académique territoriaux. Elle est ainsi devenue mécène de l'école « La Plateforme », école entièrement gratuite formant aux métiers du numérique, ouverte à tous (sans conditions de diplôme pour une partie de ses parcours, et sans conditions de ressources), allant du Bac +2 au Bac +5. La Caisse d'Épargne est également devenue un des mécènes de premier plan (membre du bureau) de la Fondation Nice Côte d'Azur. Acteur essentiel de l'attractivité future et actuelle du territoire, l'Université Côte d'Azur, qui bénéficie du statut d'établissement Public Expérimental, est labellisée parmi les 9 universités Initiatives d'excellence (IDEX) de France. Les initiatives d'excellence sont une composante importante des « investissements d'avenir », programmes d'investissement de l'État français dont le

but est de créer en France des ensembles pluridisciplinaires d'enseignement supérieur et de recherche qui soient de rang mondial. Les IDEX sont en conséquence des universités de recherche de rayonnement mondial disposant d'une puissance et d'un impact scientifique de tout premier plan, qui collent avec l'ADN d'innovation de la Caisse d'Épargne.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'engage également dans le sport handicap en étant mécène principal du Club d'Handibasket le Cannet plusieurs fois champion de France. Elle soutient également le sport solidaire en étant partenaire de la No Finish Line à Nice.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur soutient le fonds de dotation du réseau Caisse d'Épargne constitué par la FNCE. 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.

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

Une relation durable et équilibrée avec les fournisseurs

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur contribue au dynamisme et à la collaboration au sein de son territoire en s'appuyant sur des fournisseurs locaux qui représentent 41 % des achats. La part des fournisseurs TPE / PME au sein de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur est de 55 %⁵. Les établissements du groupe sont très impliqués dans la vie locale et contribuent au développement de ces fournisseurs souvent fragiles.

Dans le prolongement de la charte et adossé à la norme achats responsables ISO 20400, le label Relations fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) est décerné par la Médiation des entreprises (dépendant du ministère de l'Économie et des Finances) et le CNA (Conseil National des Achats). Il vise à distinguer les entreprises françaises ayant fait la preuve de relations durables et équilibrées avec leurs fournisseurs. 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 labélisation RFAR Groupe BPCE.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'est également vu décerner ce label Relations Fournisseurs et Achats Responsables. Ce label est attribué pour trois ans. Un audit annuel est réalisé pour vérifier que les bonnes pratiques responsables vis-à-vis des fournisseurs (éthique, respect des intérêts fournisseurs, intégration des enjeux environnementaux et sociaux dans les procédures achats, qualité des relations fournisseurs...) sont effectivement mises en œuvre de façon permanente par les entreprises labellisées.

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

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

La stratégie Achats Responsables de la CECAZ est formalisée au travers de différents supports / outils et communiquée à l'ensemble des équipes. En fonction des niveaux de dépenses des process spécifiques doivent être suivis et incluent notamment : le cahier des charges, la grille d'évaluation des offres, le questionnaire fournisseur-RSE, et un cadre spécifique de réponse pour tous les soumissionnaires.

Les objectifs de ces procédures sont de rechercher un coût complet optimal, une relation équilibrée client / fournisseur, et de recourir aux acteurs de l'économie sociale et solidaire lorsque cela est possible.

La Caisse d'Épargne et Prévoyance Côte d'Azur fait ainsi compléter systématiquement pour les dépenses supérieures à 40K€ TTC un questionnaire à ses fournisseurs qui lui permet de mesurer le niveau de maturité de ses fournisseurs en matière de RSE en termes de fonctionnement de l'entreprise, de produits et services et de bonnes pratiques.

Des critères sociaux et environnementaux pour sélectionner les fournisseurs

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

La RSE est intégrée :

- Dans le processus achats, qui précise les modalités de mise en œuvre des achats responsables ;
- 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, a mis en place depuis plusieurs années un dispositif de suivi des délais de paiement auprès des entreprises du groupe ainsi qu'un "Livre blanc sur les délais de paiement".

Ce dispositif a pour but de :

- Suivre trimestriellement les délais de paiement des entreprises du groupe ;
- Rappeler le contexte réglementaire de la loi de la modernisation de l'économie, avec la 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
Part du montant des achats réalisés avec des PME (en %)	34%	30%
Part du montant des achats réalisés avec des ETI (en %)	35%	31%
Achats réalisés en local (en %)	41%	36%
Délai moyen de paiement d'une facture (en nombre de jours)	19	19
Paiements alignés avec les délais de paiement standard (en %)	98%	95%

Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur

RAPPORT D'IMPACT

CHAPITRE V

Être une banque inclusive qui protège



Sommaire

V. Être une banque inclusive qui protège.....	71
1. Placer la satisfaction client au cœur de nos priorités.....	71
1.1 Mesure de la satisfaction client.....	71
1.2 Gestion des réclamations.....	71
2. Proposer une offre de produits qui n'exclut aucun client.....	73
2.1 Protéger les clients fragiles.....	73
2.2 Le microcrédit au service de l'inclusion financière.....	75
2.3 Sécuriser l'offre bancaire des personnes protégées.....	76
2.4 Garantir l'accessibilité des offres.....	76
3. Protéger les intérêts du client et du sociétaire.....	77
3.1 Garantir une offre transparente.....	77
3.2 Protéger les données personnelles et garantir à nos clients un usage respectueux de leurs données.....	77

V. Être une banque inclusive qui protège

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

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

1. Placer la satisfaction client au cœur de nos priorités

1.1. Mesure de la satisfaction client

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, 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 contact avec leur conseiller.

Pour la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, les bonnes pratiques mises en œuvre concernant par exemple l'amélioration de l'accessibilité téléphonique, la réactivité aux demandes clients, etc.

Sur la période 2021-2024, le « net promoteur score » (NPS), indicateur de référence de mesure de la satisfaction, a progressé régulièrement pour la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur. À fin 2024, le pourcentage des agences et centres d'affaires en NPS positif était de 98 %.

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

1.2. Gestion des réclamations

Analyse et exploitation des réclamations

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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 enquêtes de satisfaction et de la veille pratiquée sur internet, des réseaux sociaux ou des avis clients.

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 lorsqu'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 :

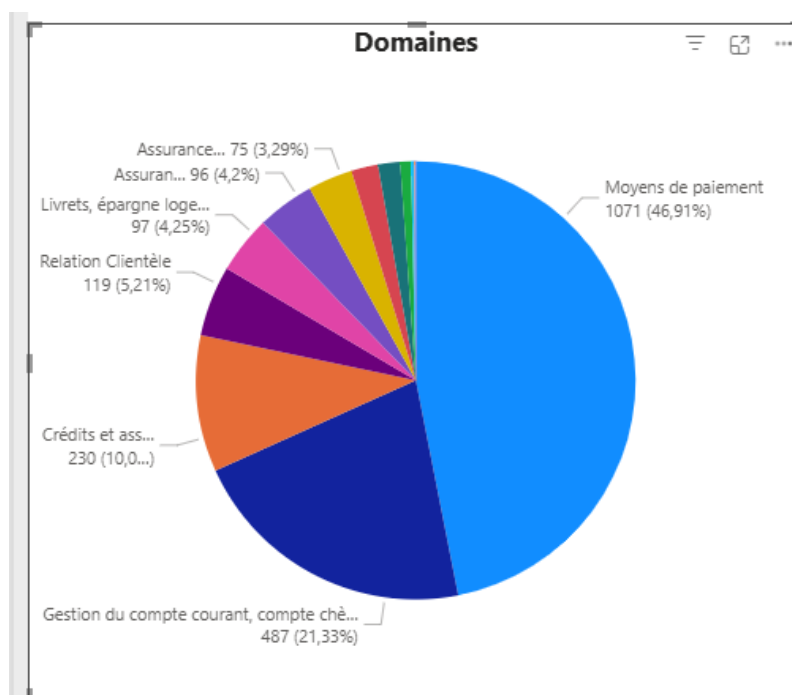
- Sur les sites internet des établissements du groupe : <https://www.caisse-Épargne.fr/votre-banque/reclamation-et-mediation> ;
- Sur les plaquettes tarifaires et dans les conditions générales.

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 annuellement aux dirigeants des banques du groupe, aux directions chargées du contrôle interne ainsi qu'à toutes les structures commerciales.

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, 79 % des réclamations ont été traitées dans les 10 jours ouvrables, le délai moyen de traitement était de moins de 7 jours. Les natures des réclamations étaient les suivantes :



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

2.1 Protéger les clients fragiles

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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).

En 2024, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur comptait 14.246 clients détectés fragiles selon les critères réglementaires établis.

Une offre spécifique, dédiée à la clientèle fragile

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, 47 % des clients détectés fragiles en sont équipés, soit 6.719 clients.

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

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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-Épargne.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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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.

Acculturer les conseillers financiers à l'inclusion bancaire

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

Développer l'éducation financière

Depuis sa création en 1957, l'association Finance & Pédagogie, soutenue par la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, 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...).

Rétrospective 2024 Antenne Côte d'Azur

Une **activité soutenue**, diversifiée, **rémunératrice** (en augmentation régulière depuis 3 ans).

Un territoire particulier : plus petit territoire de 15 antennes – pas de têtes de réseaux .

Une **concurrence croissante**, avec des acteurs nouveaux (Points passerelle du Crédit Agricole), Institutionnels (BDF) ou réseaux associatifs nationaux (Crésus, UDAF) qui gagnent du terrain sur le marché de l'Education Financière proposant des interventions gratuites ou à faible tarification.

Positionnement de l'antenne de CECAZ



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

2.2 Le microcrédit au service de l'inclusion financière

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

En 2024, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a repensé son offre avec les associations Parcours confiance et l'institut de microfinance Créa-Sol, afin d'être à même de proposer, dès 2025, 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, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur a pour ambition de développer une offre de produits et services inclusifs en direction de ses clients fragilisés. Grâce à l'offre Caremakers lancée en 2017 par Renault, l'Action Tank Entreprise & Pauvreté, la FNCE 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.

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, bénéficient selon leur degré d'autonomie de l'aide des banques dans la gestion de leurs comptes et de leur patrimoine, en liaison avec leur représentant légal. Les Caisse d'Épargne et de Prévoyance, 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur compte, pour les accompagner, sur des experts dédiés à cette clientèle.

En 2024, la **création d'une filière des personnes protégées rattachée** au Directeur du réseau commercial (banque de détail) a eu pour ambitions de :

- ⇒ Incarner le marché (représentations internes et externes) ;
- ⇒ Recentrer les expertises, fédérer les équipes et faire évoluer les processus ;
- ⇒ Être réactif et rigoureux sur l'accompagnement au quotidien des personnes protégées en lien avec leurs représentants légaux ;
- ⇒ Poursuivre l'autonomie des personnes protégées.

Aujourd'hui, en Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, 99 % des personnes protégées sont gérées sur 2 agences spécialisées (Var et Alpes-Maritimes) par des conseillers spécialisés. 190 clients haut de gamme de moins de 80 ans restent gérés par les centres patrimoniaux. Un middle office, intégré à la filière, est à disposition spécifique des 11 associations tutélaires des 2 départements pour une prise en charge immédiate des nouvelles mesures et renouvellements.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur gère à ce jour les comptes de plus de 15.000 clients sous mesure de protection pour un encours global de 532 M€ de dépôt.

2.4 Garantir l'accessibilité des offres

Des agences proches et accessibles

Les Caisses d'Épargne et de Prévoyance font du concept de proximité et de leur présence sur l'ensemble du territoire, une des clefs de leur réussite. La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur reste attentive à maintenir une forte présence locale. Fin 2024, elle comptait ainsi 16 agences en zones rurales et 2 agences en quartiers prioritaires de la politique de la ville⁶.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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, 95 % des agences remplissent cette obligation.

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).

L'accessibilité numérique pour garantir l'inclusion de tous

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

Dans ce cadre, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur s'inscrit dans le sillage du Groupe BPCE qui présentera ses engagements en la matière via son schéma pluriannuel de mise en accessibilité 2025-2027.

Dans une optique d'inclusion numérique, l'ambition sera 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.

3. Protéger les intérêts du client et du sociétaire

3.1 Garantir une offre transparente

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur. 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.

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 et de Prévoyance Côte d'Azur 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. Tout partage de données au sein ou à l'extérieur de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur se limite uniquement à des obligations légales, telles que celles relatives à la lutte contre le blanchiment de Capitaux et le financement du Terrorisme.

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

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

Afin de sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques et aux obligations légales, des formations régulières sont organisées sur la protection des données. En 2024, 94 % des collaborateurs de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, 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.

- 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, 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 des Politiques de gestion des risques Cyber et IT du groupe BPCE et mises en œuvre par la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, 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 les collaborateurs et les clients finaux ;
 - Le chiffrement des données sensibles ;
 - La surveillance des transactions avec la mise en place de systèmes de détection des fraudes ;

- La sécurité des applications avec des protocoles de sécurité robustes pour protéger les utilisateurs contre les cybermenaces ;
- La formation et de la sensibilisation pour les utilisateurs ;
- Les mises à jour régulières pour corriger les vulnérabilités des systèmes et des applications ;
- Les contrôles d'accès pour minimiser les risques d'accès non autorisé ;
- L'assistance et le support avec la mise à disposition de différents canaux de communication et de services d'assistance, pour aider les utilisateurs en cas de problème de sécurité, comme le vol d'identité ou la fraude.

Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur

RAPPORT D'IMPACT

CHAPITRE VI

Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité



Sommaire

VI. Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité	82
1. Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	82
1.1 Promouvoir une culture éthique.....	82
1.2 Protéger les lanceurs d'alerte.....	82
2. Encadrer nos activités dans l'intérêt des clients et de la société.....	83
2.1 Prévenir et détecter les cas de corruption et autres atteintes à la probité	83
2.3 Lutter contre le blanchiment et le financement du terrorisme	84
2.3 Respecter les sanctions nationales et internationales (embargos, gels des avoirs).....	85

VI. Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité

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

1.1 Promouvoir une culture éthique

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur prend l'engagement de nouer des relations de confiance durables avec les clients, les partenaires et les fournisseurs, et d'agir avec intégrité dans l'exercice de ses métiers.

Une formation réglementaire de type e-learning a été élaborée pour acter de la prise de connaissance des principes du Code de conduite et d'éthique dans le groupe. Cette formation est obligatoire pour tous les collaborateurs ainsi que pour tous les nouveaux entrants. Ainsi, au 31 décembre 2024, 99,7 % des collaborateurs ont suivi la formation.

1.2 Protéger les lanceurs d'alerte

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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 processus 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 ;

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

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

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

Une alerte peut être faite par tout canal défini par l'entité pour autant que l'anonymat de l'auteur du signalement et la confidentialité soient parfaitement garantis. Le principal canal de transmission de l'alerte pour tous les établissements participant à ce dispositif est la plateforme groupe Whispli, à laquelle tous les collaborateurs et prestataires ont un accès direct via un lien URL⁸. Une alerte peut aussi être faite directement auprès de sa hiérarchie ou via une adresse générique dédiée.

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

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

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

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 ;

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

- Tous les collaborateurs, y compris les personnes occupant des fonctions exposées, notamment les dirigeants, sont tenus de suivre la formation aux règles de l'éthique professionnelle et de la lutte contre la corruption ;
- Les fournisseurs dont le montant total d'achats au niveau du groupe est au moins de 50 000 euros font l'objet d'une évaluation, qui prend en compte un certain nombre de critères (catégorie d'achat, critère géographique, informations négatives sur le fournisseur...). Cette évaluation conduit si nécessaire à des diligences complémentaires visant à apprécier le risque 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 corporate est en cours ; l'intégrité des nouveaux partenaires du groupe est par ailleurs évaluée dans le cadre du « comité nouveaux produits nouvelles activités » du groupe ;
- Les alertes issues du dispositif d'alerte professionnelle portant sur des faits de corruption font l'objet d'un reporting groupe anonymisé et annuel.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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.

1.2 Lutter contre le blanchiment et le financement du terrorisme

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

Le dispositif LCB-FT repose sur cinq composantes principales :

- L'évaluation des risques BC-FT : chaque établissement analyse son exposition aux risques selon des facteurs prévus par la législation, inhérents à leurs clients, à leurs services, à leurs transactions et canaux de distribution ainsi que selon des facteurs géographiques. Cette analyse est formalisée dans la classification des risques des 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

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

regard du comportement attendu du client. Les établissements mobilisent la vigilance de leurs collaborateurs, ainsi que de moyens, largement automatisés, de détection des opérations inhabituelles ;

- L'analyse humaine des alertes et, le cas échéant, la réalisation d'examens renforcés pour traiter le doute sur les opérations atypiques/inhabituelles ;
- Les signalements - également appelés "Déclarations de soupçons" - à TRACFIN des opérations douteuses/suspectes, dès lors que persiste un doute sur la licéité des sommes ou des opérations.

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

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur met en place une formation régulière des collaborateurs et dirigeants, au sein d'un dispositif harmonisé de formation, avec une périodicité au moins biannuelle, et des formations spécifiques à la filière sécurité financière. Au 31 décembre 2024, 98 % des collaborateurs ont été formés à la lutte anti-blanchiment.

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'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur veille à appliquer strictement les réglementations et n'accepte aucune activité ayant pour objet ou pour effet de contourner les interdictions prévues par ces dernières.

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

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

Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur

RAPPORT D'IMPACT

CHAPITRE VII

Vie coopérative



**CAISSE
D'ÉPARGNE**

Vous être utile.

Sommaire

VII. Vie coopérative.....88

1. Animation de la vie coopérative88

2. Animation du sociétariat90

VII. Vie coopérative

1. Animation de la vie coopérative

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur partage les sept principes coopératifs énoncés par l'Alliance coopérative internationale et s'engage à les faire vivre au quotidien.

Principe coopératif		Indicateurs	2024	2023
1. Adhésion volontaire et ouverte à tous	Tout client peut devenir sociétaire de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur	Nombre de sociétaires	164 542	154 273
		Evolution du nombre de sociétaires par rapport à l'année précédente (en %)	6,7%	3,8%
		Sociétaires parmi les clients (en %)	25,2%	24,6%
		NPS (Net promoter score) des clients sociétaires	39	30
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 %)	6,3%	6,7%
		Nombre d'administrateurs de SLE	99	117
		Taux de femmes administratrices de SLE (en %)	35%	37%
		Nombre de membres au Conseil d'Orientation et de Surveillance	17	19
		Taux de femmes membres du Conseil d'orientation et de surveillance (en %)	53%	41%
		Nombre de censeurs	2	1
		Taux de participation des administrateurs aux Conseils d'Orientation et de Surveillance	97%	100%
		Nombre de réunions des comités spécialisés issus du Conseil d'Orientation et de Surveillance	19	16
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 %)	2,75%	2,75%
		Montant moyen de détention de parts sociales par sociétaire (en euros)	4 777 €	5 102 €
4. Autonomie et indépendance	La Caisse d'Epargne Côte d'Azur 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'Épargne Côte d'Azur propose à ses sociétaires et administrateurs différents canaux d'information. Elle met en oeuvre un programme de formation ambitieux portant à la fois sur l'identité de la Caisse d'Épargne 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	10	10
		Nombre moyen d'heures de formation par membre du COS	22,1	12,3
		Nombre moyen d'heures de formation par administrateurs de SLE	0,7	0,4
6. Coopération entre les coopératives	Les Caisses d'Epargne sont représentées dans différentes instances ou organisations de la coopération. Au 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 Côte d'Azur mène une politique d'engagement soutenue sur son territoire. Cf. chapitre 6 - Etre l'acteur de référence du développement économique et sociétal de notre territoire.			

2. Animation du sociétariat

Le sociétariat de la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur est composé de 164.542 sociétaires en 2024, dont une grande majorité de particuliers. La représentation des sociétaires s'organise désormais à partir de 4 sociétés locales d'épargne (SLE), après un projet de fusion porté par les équipes du Secrétariat général en 2024. Ces dernières continuent de constituer un échelon essentiel dans 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 SLE 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 d les impliquer dans la prise de décision. C'est également le moment de les informer sur les actualités de la Caisse d'Épargne 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'Épargne ainsi que sur les différentes offres proposées.

Les Caisse d'Épargne et de Prévoyance 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'Épargne Côte d'Azur a mis en place un indicateur de collaborateurs sociétaires dont le taux était de 92,8 % en 2024.

En plus des actions dédiées aux sociétaires, la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur 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 (PNE) ;
- Mise à disposition d'un e-learning sur le modèle coopératif des Caisse d'Épargne et de Prévoyance ;
- Instauration d'un abondement de l'intéressement réalisé par les collaborateurs par la CECAZ sous réserve de la souscription d'une part sociale ;
- Mise en place de la plateforme d'engagement solidaire dédié aux collaborateurs qui souhaiterait effectuer des missions de bénévolat <https://solidaire.caisse-Épargne.fr/#/home>.