



Rapport d'Impact 2024



**CAISSE
D'ÉPARGNE**
Bourgogne Franche-Comté



Notre modèle coopératif basé sur la proximité régionale renforce notre rôle prépondérant dans les enjeux de durabilité sur notre territoire. Ces enjeux sont au cœur des préoccupations de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche Comté et nous en avons fait une des priorités de notre nouveau plan stratégique Destination 2027.

J'ai souhaité que notre caisse réalise ce rapport d'impact de manière volontaire pour 3 raisons :

- **L'exemplarité** vis-à-vis de nos clients et nos parties prenantes ;
- **La cohérence** avec notre plan stratégique ;
- Et **la transparence** sur nos données extra-financières.

Ce rapport met en exergue nos actions portées en 2024 notamment sur le verdissement total de notre électricité, la réduction de notre empreinte au sol avec notre nouveau siège et une trajectoire de réduction de nos émissions propres en phase avec nos ambitions.

Par ailleurs je souhaite mettre en avant deux décisions emblématiques qui vont nous aider à accélérer sur 2025 : la création d'un poste de banquier conseil green et notre engagement dans la Convention des Entreprises pour le Climat.

Vous l'aurez compris, nous souhaitons réaffirmer nos engagements en tant qu'entreprise responsable vis-à-vis de nos collaborateurs et parties prenantes et confirmer notre soutien auprès de nos clients dans le cadre de leurs propres démarches de transition ou rénovation énergétique.

destination 2027



15%

Des crédits dédiés à la rénovation énergétique



-10%

Empreinte carbone de la banque vs 2023



TOP 4

Satisfaction client sur le territoire BFC



75%

Mesure minimum de l'engagement collaborateurs

-4.9%

Baisse de l'impact carbone vs 2023



34M€

Financement des particuliers pour des travaux de rénovation énergétique

40M€

Financement de la transition des entreprises et le développement de projets ENR*



8.73%

Taux d'emploi de personnes en situation de handicap

91%

taux de présence des agences dans les bassins de vie en BFC

77%

taux d'engagement des collaborateurs de la banque**

+0.2%

Progression du nombre de sociétaires vs 2023



5ème

Classement sur le niveau de satisfaction client sur le territoire BFC

330.000€

Montant des dons dans le cadre de projets de mécénat

*ENR : Energies renouvelables **Résultat de l'enquête menée en 2023

I. Fidèle à son histoire, la Caisse d'Épargne place les enjeux de durabilité au cœur de sa gouvernance et de son engagement	5
1. La Caisse d'Épargne, banque coopérative 100% régionale, pionnière dans les transitions de la société et qui appartient à ses clients sociétaires	5
1.1 La différence coopérative de la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté	5
1.2 Le modèle coopératif de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté, garant de stabilité et de résilience.....	6
1.3 Vie Coopérative.....	7
1.4 Le modèle d'affaires de la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté	8
2. Un engagement : rendre l'impact accessible à tous	9
2.1 Un groupe à impact positif	9
2.2 L'engagement coopératif & RSE de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté	9
2.3 Labels et engagements.....	10
3. Une gouvernance portant les enjeux ESG au plus haut niveau	11
3.1 Rôle des organes de surveillance et de direction	11
3.2 Prise en compte des enjeux ESG dans l'organisation de la Caisse d'Épargne.....	12
3.3 Intégration des critères de durabilité dans les systèmes d'incitation	14
3.4 Dispositif de pilotage des enjeux ESG / « Impact Inside ».....	14
4. Prendre en compte les risques ESG	14
4.1 Programme de déploiement du dispositif de gestion des risques ESG.....	14
4.2 Identification et évaluation de la matérialité des risques ESG ..	15
4.3 Intégration des risques ESG dans le dispositif de gestion des risques.....	15
5. Une prise en compte des enjeux ESG au plus près du territoire afin de renforcer notre impact positif grâce à la force de nos solutions locales	16
5.1 Le dialogue avec les parties prenantes au cœur de notre stratégie d'impact.....	16
5.2 Méthodologie d'identification et de cotation des enjeux matériels	18
5.3 Présentation des résultats de l'analyse de double matérialité..	18
II. Mobilisé pour décarboner l'économie en rendant l'impact accessible à tous	20
1. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	20
2. La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté accompagne tous ses clients dans leur transition environnementale	21
2.1 Accompagner les clients particuliers	21
2.2 Accompagner les clients personnes morales dans l'adaptation de leur modèle d'affaires	22
2.3 Contribuer au financement des projets d'énergies renouvelables sur les territoires	22
2.4 Indicateurs	23
3. Empreinte propre de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté	23
III. Effectifs de l'entreprise	27
1. Droits de l'Homme	27
2. Dialogue social & conditions de travail	27
2.1 Dialogue social	27
2.2 Rémunération et protection des données.....	28
2.3 Qualité de vie au travail	29
2.4 Prévention des risques santé/sécurité au travail	29
3. Egalité des chances et lutte contre les discriminations et le harcèlement	30
3.1 Mixité & égalité professionnelle.....	31
3.2 Handicap	32
3.3 Lutte contre la discrimination et le harcèlement	34
4. Attractivité et développement des compétences	35
4.1 Attractivité.....	35
4.2 Développement des compétences	37
5. Indicateurs chiffrés	39
5.1 Caractéristiques des salariés de l'entreprise.....	39
5.2 Formation et développement des compétences.....	39
5.3 Santé et sécurité.....	39
5.4 Equilibre vie professionnelle/vie privée.....	39
IV. Être l'acteur de référence du développement économique et sociétal de notre territoire	41
1. Soutenir les acteurs des territoires et développer des infrastructures durables	41
1.1 Accompagner les entreprises, des PME aux ETI ainsi que les professionnels, artisans, commerçants et professions libérales	41
1.2 Accompagner les différentes structures de l'Économie Sociale et Solidaire.....	41
1.3 Soutenir les politiques de transition des acteurs du secteur public, dont les collectivités locales.....	42
1.4 Agir aux côtés des opérateurs du logement social et leurs bénéficiaires	42
1.5 Les infrastructures clés des territoires, le financement des acteurs de la santé.....	43
1.6 Les infrastructures clés des territoires, l'économie du sport	43
2. Amplifier nos actions grâce à un mécénat engagé	44
3. Être exemplaire en mettant en œuvre une politique d'achats responsables	45
V. Être une banque inclusive qui protège	48
1. Placer la satisfaction client au cœur de nos priorités	48
1.1 Mesure de la satisfaction client	48
1.2 Gestion des réclamations.....	48
2. Proposer une offre de produits qui n'exclut aucun client	48
2.1 Protéger les clients fragiles.....	48
2.2 Le microcrédit au service de l'inclusion financière	50
2.3 Sécuriser l'offre bancaire des personnes protégées.....	50
2.4 Garantir l'accessibilité des offres	50
3. Protéger les intérêts du client et du sociétaire	51
3.1 Garantir une offre transparente.....	51
3.2 Protéger les données personnelles et garantir à nos clients un usage respectueux de leurs données	52
VI. Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité	54
1. Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	54
1.1 Promouvoir une culture éthique	54
1.2 Protéger les lanceurs d'alerte	54
2. Encadrer nos activités dans l'intérêt des clients et de la société	55
2.1 Prévenir et détecter les cas de corruption et autres atteintes à la probité	55
2.2 Lutter contre le blanchiment et le financement du terrorisme ..	55
2.3 Respecter les sanctions nationales et internationales (embargos, gels des avoirs).....	56
VII. Note Méthodologique	58

01

Fidèle à son histoire, la Caisse d'Epargne place les enjeux de durabilité au cœur de sa gouvernance et de son engagement

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

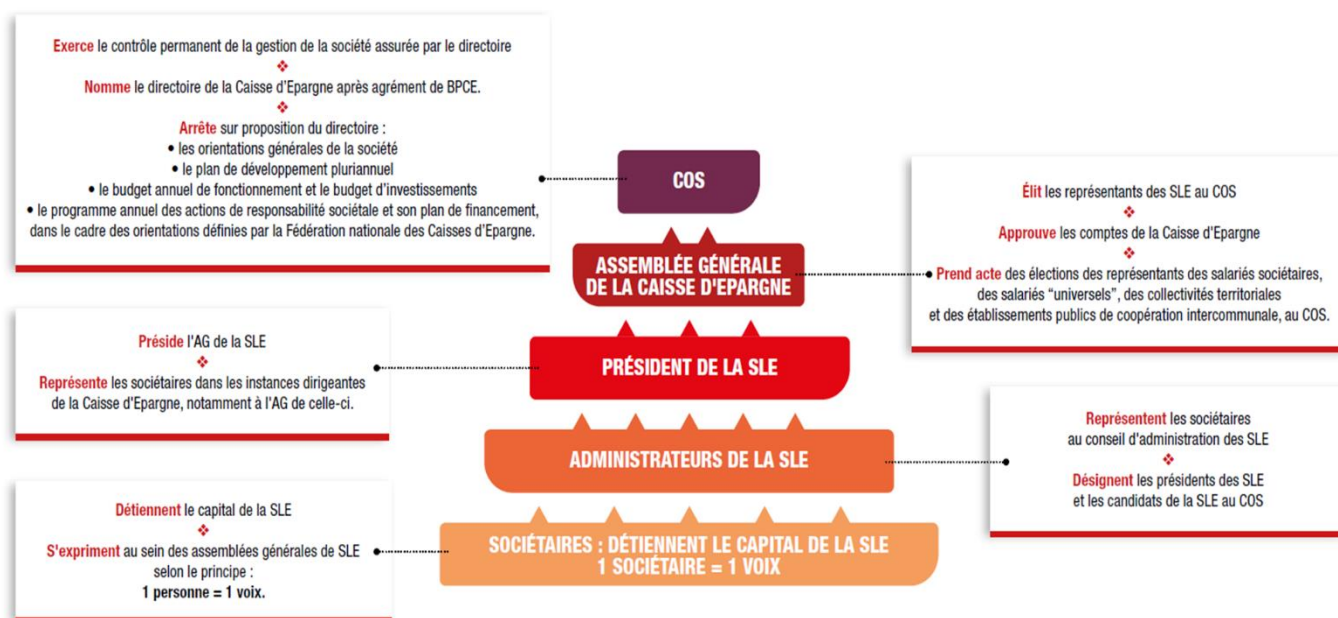
I. Fidèle à son histoire, la Caisse d'Épargne place les enjeux de durabilité au cœur de sa gouvernance et de son engagement

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

1.1 La différence coopérative de la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté

Héritage historique, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté est une banque de proximité ancrée sur son territoire. Elle dispose d'un important réseau d'agences, présent dans 91 % des bassins de vie et n'est pas délocalisable. Son capital social est détenu par des sociétés locales d'épargne (SLE), dont le capital est lui-même détenu par les clients sociétaires, habitants du territoire. 1^{ère} banque des collectivités locales, elle est également un acteur de premier plan pour élaborer des solutions collectives aux besoins sociaux émergents.

Le sociétariat de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 Bourgogne Franche-Comté met en réserve au moins 15% de ses résultats en normes IFRS, inscrit son action dans le temps long, comme en témoigne son plan stratégique à l'horizon 2027 dans lequel réaffirmer notre identité et nous ouvrir à de nouveaux horizons ont été mis comme priorité. Nous avons mis en avant la volonté de renforcer le rôle d'administrateur ambassadeur et la dynamisation de notre sociétariat.

Banque universelle, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 Caisses d'Épargne et la Fédération Nationale des Caisses d'Épargne ont conduit une réflexion visant à donner au modèle coopératif une définition simple, unique et différenciante. A ce titre, une Caisse d'Épargne 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 la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté, garant de stabilité et de résilience

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

Le modèle de gouvernance coopérative de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 Bourgogne Franche-Comté est de faire adhérer un maximum de clients à son objet social, afin d'accroître son pouvoir d'action, dans l'intérêt de ses sociétaires et de son territoire.

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

Ces pratiques coopératives, dont l'origine remonte à 1999, année d'adoption du statut coopératif, s'inscrivent dans une longue histoire de l'engagement au service de l'épargne et de la prévoyance. Ce rôle sociétal a d'ailleurs été inscrit dans le Code monétaire et financier, dans lequel il est écrit que les Caisses d'Épargne 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 ».



197 971

**Clients
Sociétaires**



**1er FINANCEUR PRIVE DE
L'ESS**



**BANQUE DE
PROXIMITÉ**



**1ère BANQUE DES
COLLECTIVITÉS LOCALES**

1.3 Vie Coopérative

Animation de la vie coopérative

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté partage les sept principes coopératifs énoncés par l'Alliance coopérative internationale et s'engage à les faire vivre au quotidien.

Principe coopératif	Actions	Indicateurs	2024	2023
1. Adhésion volontaire et ouverte à tous	Tout client peut devenir sociétaire de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté	Nombre de sociétaires	197 971	197 530
		Évolution du nombre de sociétaires par rapport à l'année précédente	0,2%	-1,3%
		Sociétaires parmi les clients (en %)	26,1%	26,1%
		NPS (Net promoter score) des clients sociétaires	32	25
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"	Nombre d'administrateurs du COS	19	19
		Taux de femmes membres administrateurs COS (en %)	59%	58%
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)	3 773 €	3 734 €
4. Autonomie et indépendance	La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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'Épargne est détenu par les SLE.			
5. Éducation, formation et information	La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté propose à ses sociétaires et administrateurs différents canaux d'information. Elle met en œuvre un programme de formation portant à la fois sur l'identité de la Caisse d'Épargne et l'acquisition d'un socle de culture bancaire.	Nombre moyen d'heures de formation par administrateur	14,7	15,9
		Administrateurs ayant suivi au moins une formation sur l'année (en %)	95%	100%
6. Coopération entre les coopératives	Les Caisses d'Épargne sont représentées dans différentes instances ou organisations de la coopération. A niveau national et international : Alliance Coopérative Internationale, Conseil supérieur de la coopération, Conseil supérieur de l'ESS, Coop FR. Au niveau régional : Chambre Régionale d'Économie Sociale et Solidaire.			
7. Engagement envers la communauté	La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté mène une politique d'engagement soutenue sur son territoire. Cf. chapitre V - Être l'acteur de référence du développement économique et sociétal de notre territoire.			

Animation du sociétariat

Le sociétariat de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté est composé de 197 971 sociétaires en 2024, dont une grande majorité de particuliers. La représentation des sociétaires s'organise au travers de 12 sociétés locales d'épargne (SLE). Elles constituent un échelon intermédiaire permettant de renforcer l'ancrage local, la proximité et l'expression des sociétaires.

L'animation du sociétariat permet de renforcer le lien entre l'institution et ses sociétaires, parties prenantes essentielles à la vie de la banque. Les assemblées générales de sociétés locales d'épargne annuelles constituent un moment clé de cette animation. A cette occasion, chaque sociétaire vote selon le principe « une personne, une voix ». Ce cadre démocratique permet de valoriser la voix des sociétaires et de les impliquer dans la prise de décision. C'est également le moment de les informer sur les actualités de la Caisse d'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 Caisses d'Épargne 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 Bourgogne Franche-Comté s'est fixé l'objectif de dépasser le taux de 80% de collaborateurs sociétaires". Objectif atteint en 2024 avec 90,6%.

En plus des actions dédiées aux sociétaires, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 Caisses d'Épargne ;
- Mise en place d'un abondement dans le cadre du Plan Épargne Entreprise (PEE)
Animation et sensibilisation des ambassadeurs RH et Responsables développement RH avec l'appui de la Fédération Nationale des Caisses d'Épargne.

Les grands enjeux de la société



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



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



TRANSITION GÉOPOLITIQUE
Intensification des enjeux de souveraineté et des relocalisations industrielles



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

Notre ADN

- **UN MODÈLE DE BANQUE COOPÉRATIVE TERRITORIALE**
au service de ses **753 000 clients**
- **UNE GOUVERNANCE PARTICIPATIVE**
Près de **198 000 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
26,1% de sociétaires parmi les clients

19 administrateurs présents au Conseil d'Orientation et de Surveillance

1 638 collaborateurs
- **NOS PARTENARIATS**
Des partenariats avec différents acteurs du territoire
Représentant les entreprises: Réseaux Entreprendre – CRESS-MEDEF- CPME...
Ecoles : BSB –Universités
Sport et culture : AJ Auxerre – JDA – Elan Chalon – La Karriere – Opéra de Dijon...
- **NOTRE MAILLAGE TERRITORIAL ET DIGITAL**
174 agences et centres d'affaires
1 Pôle Experts Santé
3 e-agence
9 Espaces viticulture

Une banque multicanale de proximité : **100% digital / 100% physique**
- **NOTRE SOLIDITÉ FINANCIÈRE**
1,76 Md€ de **fonds propres** et **ratio de CET1 de 18,2 %**

15 % des **résultats** de la CE portés en réserves pour assurer la pérennité de l'entreprise et financer l'avenir

Un système de garantie et de solidarité entre les établissements du groupe

Nos métiers

PNB 2024 : 269 M€



- **NOS MÉTIERS**
Apporter des solutions bancaires et de financement à l'ensemble des clients

Intermédiaire les services financiers complémentaires, les solutions d'assurance et immobilières
- **Distribuer** des solutions d'épargne financière, dont l'épargne responsable

Prendre des participations financières dans les acteurs de l'économie régionale pour favoriser leur développement
- **PILERS STRATÉGIQUES**
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**
2 861 M€ d'encours de financement à l'économie, dont :
 - **TPE/PME : 1 283 M€**
 - **Secteur Public : 1 241 M€**
 - **Logement social : 226 M€**
 - **Acteurs de l'ESS : 111 M€**

166 M€ d'encours d'épargne verte
62 % d'achats réalisés avec les fournisseurs locaux
- **UNE BANQUE MOBILISÉE POUR DÉCARBONER L'ÉCONOMIE**
Pour les particuliers
146 000 de visiteurs uniques sur le module digital Conseils et Solutions durables
34 M€ de financements accordés pour des travaux de rénovation énergétique
Pour les entreprises
49,2% de clients ETI actifs avec un dialogue ESG

8 M€ de financements de la transition et de décarbonation accordés et **32M€** au titre de projets ENR
- **UNE BANQUE À IMPACT SOCIÉTAL POSITIF**
172 projets de microcrédits personnels financés

14 M€ de financements accordés à l'Economie Sociale et Solidaire

4 M€ de financements accordés au logement social

217 M€ de financements accordés aux TPE/PME

51 M€ de financements accordés au secteur public
- **UN EMPLOYEUR RESPONSABLE ET ATTRACTIF**
En 2023 **77 %** de collaborateurs engagés

87/100 index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

246 recrutements en région

8,73 % 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 B to B** : accompagner la transition des modèles d'affaires avec un dialogue dédié et un apport d'expertises sectorielles pour intégrer les enjeux ESG selon leurs tailles et secteurs économiques, notamment dans les infrastructures énergétiques, de transport, de gestion et traitement des déchets, etc. ;

Le soutien à l'évolution du mix énergétique : face à l'urgence climatique la priorité est d'accélérer l'avènement d'un système énergétique soutenable, notamment en augmentant ses financements dédiés à la production et au stockage d'électricité verte et en soutenant la réindustrialisation des territoires et la souveraineté énergétique ;

L'alignement de ses portefeuilles de financement sur des trajectoires basées sur des scénarios scientifiques compatibles avec les objectifs de l'Accord de Paris.

Impact sociétal

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

Elles sont engagées dans le soutien d'initiatives locales et nationales : les 15 Caisses d'Epargne déploient, dans toutes les régions de France, Le Contrat d'Utilité¹ : 100 % coopératives, 100 % régionales et 100, % utiles au développement économique, social et environnemental des territoires.

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

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

2.2 L'engagement coopératif & RSE de la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté

Des orientations nationales en matière de durabilité

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

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

¹ En savoir plus sur le [Contrat d'utilité](#)

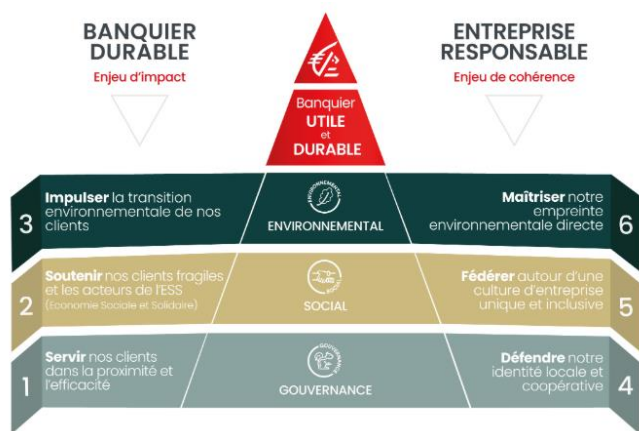
La Fédération anime la mise en œuvre et le suivi de cette feuille de route nationale, notamment au travers de quatre groupes de travail thématiques composés de présidents/es de Directoire et de COS des 15 Caisses d'Épargne.

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

La stratégie coopérative & RSE de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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.

Consciente des enjeux actuels et à venir, ainsi que de sa portée sur le territoire en tant qu'acteur économique de premier rang, **la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté (CEBFC) est pleinement engagée dans une stratégie d'entreprise responsable.** Portée au plus haut niveau de l'entreprise, la stratégie RSE se décline autour de 2 axes : **Banquier Durable & Entreprise Responsable**, eux même portant 3 engagements Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance au service de notre raison d'être : « Joindre l'utile et le durable ».



Cette stratégie est pilotée trimestriellement par un comité de l'impact positif, animé par la direction de l'impact et de la vie coopérative. Il a notamment pour mission de :

- Valider les orientations stratégiques ESG de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté et piloter les projets mis en œuvre à cet égard
- Suivre les avancées des indicateurs et des plans d'actions définis et animés par l'ensemble des directions de l'entreprise

Parallèlement, le conseil d'orientation et de surveillance (COS) est doté d'un comité RSE, composé du président du COS et de trois membres du COS. Les avancées en matière de RSE sont présentées 2 à 3 fois/an au comité qui interroge les projets et résultats.

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 contribue².



[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 Bourgogne Franche-Comté

Afin de valoriser et améliorer sa démarche RSE, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté s'est engagée depuis 2023 dans un processus de labellisation. Après réflexion, l'entreprise a décidé de ne pas aller au bout du processus de labellisation B-CORP engagé en 2023. Pour autant, l'entreprise explore actuellement toutes les possibilités d'adopter un nouveau label, consolidant ainsi son engagement vers des pratiques responsables et durables.

² Pour lire [les adhésions du Groupe BPCE à des standards internationaux exigeants](#).

3. 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 Caisses d'Épargne lors des réunions de conseil d'orientation et de surveillance.

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

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

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

Au 31 décembre 2024, le conseil d'orientation et de surveillance est composé de 19 membres, 3 représentants des salariés et 1 censeur. **Avec 11 femmes au sein du conseil d'orientation et de surveillance, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté atteint une proportion de 59 %.**

Le directoire est composé d'un président et de 4 mandataires (2 femmes + 2 hommes) ce qui nous donne un taux de mixité de 50%

Formation des membres de COS et des administrateurs

Dans le cadre de la gouvernance coopérative du réseau Caisse d'Épargne, la Fédération nationale des Caisses d'Épargne, en liaison avec BPCE et les Caisses d'Épargne, accompagne et forme les élus dans l'exercice de leur mandat à travers un dispositif de formation dédié. Des programmes de formation s'adressent aux administrateurs de sociétés locales d'épargne (SLE), aux membres de conseil d'orientation et de surveillance (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, son histoire, son modèle de banque de proximité sur son territoire, son modèle coopératif et son modèle de banque sociétale depuis toujours. Des formations viennent approfondir ce socle initial tout au long du mandat. Des thématiques de culture bancaire générale et le digital complètent le dispositif de formation continue ;
- **Pour les membres de conseils d'orientation et de surveillance**, la formation initiale réglementaire porte sur six thématiques fixées par décret : système de gouvernance, Information comptable et financière, marchés bancaires et financiers, exigences légales et réglementaires, gestion des risques et contrôle interne, planification stratégique. Des formations d'approfondissement sont proposées tout au long du mandat ;
- **Pour les comités spécialisés**, des formations sont proposées pour les comités des risques et comités d'audit, les comités des nominations, les comités des rémunérations et les comités RSE.

Un dispositif de formation à distance complète le dispositif par un large choix de formations en ligne, vidéos, quiz et fiches thématiques. En 2023 et en 2024, la FNCE a développé des thématiques liées à la transition environnementale, aux risques climatiques et au modèle coopératif.

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

- **Implication dans les projets de mécénat de la Caisse d'Épargne** : cette implication peut prendre deux formes, la sélection et l'évaluation de projets d'intérêt général.
- **Formations/ sensibilisation à la RSE** : la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté a organisé une opération de sensibilisation des administrateurs à la RSE, lors de sa convention annuelle des administrateurs, le 15 novembre 2024, qui a réuni environ 70 personnes.

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

Au niveau du Conseil et de ses comités

Instance	Président	Périodicité (par an)	Missions	Principaux sujets ESG traités en 2024
Conseil d'Orientation et de Surveillance	Président du Conseil d'Orientation et de Surveillance	6	Exercer le contrôle permanent de la gestion assurée par le directoire.	<ul style="list-style-type: none"> Risques ESG Actions en matière de RSE
Comité des Risques	Président du comité	4	<p>Vérification de la compatibilité des prix des produits et services proposés aux clients avec la stratégie en matière de risque de l'entreprise.</p> <p>Il examine si les incitations prévues par la politique et les pratiques de rémunération de la Caisse d'Epargne sont compatibles avec sa situation au regard des risques auxquels elle est exposée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Risques ESG
Comité RSE	Président du comité	2	<p>Contrôle et détermination de l'engagement sociétal de la Caisse d'Epargne</p> <p>Le suivi du sociétariat</p>	Les actions RSE de l'établissement en tant qu'entreprise mais aussi en tant que banquier vis à vis de ces clients.

Au niveau du directoire

Instance	Président	Périodicité (par an)	Missions	Principaux sujets ESG traités en 2024
Comité stratégique DATA	Président du Directoire	3	Suivi des sujets stratégiques Data et technologies ESG	<ul style="list-style-type: none"> Sujets de gouvernance et de qualités des données
Comité de Distribution	Membre du Directoire en charge du pôle BDD	4	<p>Piloter la stratégie de distribution sur le territoire</p> <p>Valider les projets de rénovation d'agences</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rénovation énergétique du parc immobilier de la Caisse.
Comité de Pilotage Énergétique	Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources	1	Faire valider les objectifs, plans d'actions, piloter et partager avec les Directions parties prenantes sur le périmètre gestion de l'énergie au sens large (fluides + déplacements)	<ul style="list-style-type: none"> Plan de sobriété Verdissement du parc Panneaux photovoltaïques

Instance	Président	Périodicité (par an)	Missions	Principaux sujets ESG traités en 2024
Comité exécutif des Risques	Président du Directoire	4	<p>Définir les grandes orientations risques de l'entreprise.</p> <p>Apprécier la qualité du dispositif de gestion des risques, notamment la cohérence des systèmes de mesure, de surveillance et de maîtrise des risques sur base consolidée</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualité risques climatiques • Intégration du risque climatique dans la politique d'investissement • Tableau de bord des risques climatiques, issu du Power BI BPCE et le suivi du plan d'actions de la banque, en cohérence avec le plan d'actions national. • « Business Environment Scan » constitué de 14 notes sectorielles, en réponse à la lettre de la BCE de septembre 2023 • Intégration de l'analyse des risques ESG dans le processus d'octroi et de revue de crédit corporate • Programme Groupe MetamorphOSE • Diffusion du document cadre sur le dispositif de maîtrise des risques Environnementaux Sociaux et de Gouvernance (ESG)
Comité de L'impact positif	Président du Directoire	4	<p>Proposer une vision RSE pour intégrer les enjeux ESG à la stratégie de la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté</p> <p>Valider les orientations stratégiques ESG et piloter les projets mis en œuvre à cet égard</p> <p>Suivre les avancées des indicateurs et des plans d'actions définis et animés par l'ensemble des directions de l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de la stratégie RSE • Création d'un tableau de bord stratégique RSE • Bilan Carbone – DPEF – CSRD • Réflexions Labellisation B CORP • Accompagnement déménagement nouveau Siège • Acculturation des collaborateurs aux enjeux de la RSE • Relai de la stratégie RSE BPCE – Vision 2030

3.3 Intégration des critères de durabilité dans les systèmes d'incitation

Le conseil de Surveillance de BPCE, au travers du comité des rémunérations, a notamment pour responsabilité de fixer le mode et le montant de la rémunération de chacun des membres du directoire de BPCE. Il s'assure que les enjeux ESG s'inscrivent pleinement dans la politique de rémunération.

Au titre de l'exercice 2024, la RSE et le sociétariat salarié au sein du groupe BPCE constituent un des 5 critères qualitatifs influençant la rémunération variable des membres du directoire de BPCE. La part de rémunération variable relative aux 5 critères qualitatifs, représente 40% du total de la rémunération variable, sans pondération spécifique pour chacun des critères individuels. Le taux d'atteinte a été apprécié globalement en tenant compte de l'attention portée aux 5 critères, pris dans leur ensemble, y compris les sujets RSE et le sociétariat salarié au sein de BPCE.

Le 6 février 2025, sur proposition du comité des rémunérations, le conseil de surveillance de BPCE a décidé de fixer les objectifs de part variable du directoire de BPCE au titre de l'exercice 2025 en intégrant un critère spécifique lié à l'environnement, au climat et aux trajectoires de décarbonisation avec un poids de 5 %.

Au niveau local, le comité des rémunérations est chargé de formuler des propositions au conseil d'orientation et de surveillance concernant :

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

Dans ce cadre, les objectifs ci-dessous ont été intégrés dans la part variable des rémunérations du directoire de la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté

- Satisfaction clients (cf. Net Promoter Score Clients)
- Climat social
- Evolution de l'engagement RSE de la Caisse dans le cadre du plan stratégique
- Evolution du sociétariat.

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

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

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

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté s'appuie sur sa stratégie RSE afin de permettre l'intégration des enjeux ESG dans l'ensemble des métiers de l'établissement. Le plan stratégique Destination 2027 fixe notamment des priorités d'actions qui sont pilotées de manière collaborative à travers nos différents métiers. Parmi ces initiatives, nous pouvons notamment souligner :

- Dynamiser notre modèle coopératif
- Accompagner les transitions de nos clients
- Acculturer les collaborateurs aux enjeux ESG
- Être un employeur attractif par notre engagement RSE
- Créer une filière dédiée au « Green Business » pour piloter, animer et diffuser l'expertise green dans les métiers

En 2024, la direction de l'Impact et de la Vie Coopérative a initié un projet visant à doter l'entreprise d'un tableau de bord d'indicateurs extra-financiers. Cet outil permettra d'évaluer de manière significative les progrès réalisés par l'établissement en matière d'engagements ESG.

4. Prendre en compte les risques ESG

4.1 Programme de déploiement du dispositif de gestion des risques ESG

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté 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, ..).

En Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche Comté, le référent risques ESG est le Directeur des Risques de la Conformité et des Contrôles Permanents. Un correspondant risques ESG est désigné depuis 2021 en complément, à savoir le Responsable du Département Risques opérationnels, risques financiers, pilotage et activités transverse. Les risques ESG sont traités au sein du Comté exécutif des risques. Mais le référent et le correspondant travaillent également en lien étroit avec la Direction de l'impact et de la vie coopérative, en charge de la supervision et de la coordination de tous les travaux relevant des domaines Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG). Ils participent donc également au comité de l'impact positif.

Un plan d'actions local avait été validé en 2022 et a été mené avec les métiers jusqu'en 2024 :

- Mise en œuvre du questionnaire de transition environnementale
- Insertion des critères ESG dans l'analyse à l'octroi
- Analyse du taux de couverture assurantiel contre les risques climatiques de nos clients viticulteurs
- Constitution d'une éventuelle provision pour risques climatiques
- Prise en compte d'une cotation ESG dans les décisions d'investissement
- Analyse de l'exposition de l'immobilier physique aux risques climatiques
- Définition d'indicateurs et production de tableaux de bord, sensibilisation

Ces actions, en avance de phase, ont permis de lancer dès 2024 dans les meilleures conditions les travaux du programme METAMORPHOSE. Ce programme du Groupe BPCE comprend plusieurs dispositifs à la fois d'outils et de conduite du changement, visant à appréhender les enjeux ESG ainsi qu'à soutenir les projets de transition de nos clients. Il permettra également de qualifier les actifs durables à financer et de piloter nos trajectoires en matière d'ESG. Ce projet aura un impact significatif sur l'ensemble des acteurs.

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté a désigné une équipe projet constituée de collaborateurs

experts métiers de la Banque de Développement Régional (BDR), de la DRCCP et la Direction de l'Organisation. Le sponsor du projet est le membre du Directoire de la BDR.

4.2 Identification et évaluation de la matérialité des risques ESG

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté 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.

En 2024, la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté a décliné la méthodologie proposée par le groupe BPCE et a réalisé les cotations de la matrice de matérialité en tenant compte des particularités de son territoire.

4.3 Intégration des risques ESG dans le dispositif de gestion des risques

En coordination avec les travaux menés à l'échelle du Groupe BPCE, la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté 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.). 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 Bourgogne Franche-Comté 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.

A noter concernant le risque de crédit, qu'en Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté, du point de vue des politiques des risques Retail et Corporate, au-delà de l'indicateur sur les DPE « F » ou « G », celles-ci prévoient désormais, comme dispositions locales, la découverte assurantielle contre les risques climatiques sur le marché de la viticulture, et précisent le cadre d'intervention sur les projets hydroélectriques.

Par ailleurs, la Banque de Développement Régional (BDR) a défini les modalités de déploiement du Dialogue ESG. Depuis janvier 2024, le Dialogue ESG est une condition nécessaire pour le passage en Comité des engagements des dossiers « Grandes entreprises ». Sa présence est contrôlée dans le cadre de la révision annuelle.

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

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

Le modèle coopératif de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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, par exemple, les chambres de commerce et d'industrie, les associations professionnelles, les écosystèmes entrepreneuriaux, les

structures éducatives, les associations, fondations, mutuelles que la Caisse accompagne historiquement.









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

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



49.2%

Des clients ETI actifs
avec un dialogue ESG
à fin 2024

Parties prenantes	Modalités de dialogue	Finalité
 Sociétaires	<ul style="list-style-type: none"> Participation aux assemblées générales Election des représentants Réunions dédiées et lettres d'information Club de sociétaires Animation par la Fédération Nationale des Caisses d'Epargne 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 » 	<ul style="list-style-type: none"> 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 et à l'animation du sociétariat
 Membres du conseil d'orientation et de surveillance (sociétaires)	<ul style="list-style-type: none"> Participation aux conseils d'orientation et de surveillance (Caisse d'Epargne) Participation aux comités spécialisés Groupes de réflexion Formations réglementaires obligatoires et séminaires Site administrateurs dédié 	<ul style="list-style-type: none"> Représentation des intérêts des sociétaires dans la gouvernance Participation à la définition des orientations stratégiques Fonction de surveillance, notamment maîtrise des risques et fiabilité du contrôle interne
 Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Baromètre social (enquête interne mesurant le climat social dans les entreprises du groupe) et baromètre satisfaction métiers Entretiens annuels Formations / Communication interne Réseaux associatifs (féminins, intergénérationnels, LGBT+) Droit d'alerte des collaborateurs Consultation des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives 	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration de la qualité de vie au travail, de la santé et sécurité au travail Fidélisation et engagement des collaborateurs (gestion des carrières et des talents, développement des compétences et expertises) Participation des représentants du personnel aux grandes thématiques stratégiques et de transformations et négociations d'accords
 Clients	<ul style="list-style-type: none"> Entretiens Dialogue dédié pour intégrer les enjeux ESG Evénements clients Enquêtes de satisfaction NPS Partenariats institutionnels et commerciaux 	<ul style="list-style-type: none"> Définition des offres et accompagnement des clients Dialogue ESG : acculturation des clients, accompagnement des démarches de transformation, évaluation des risques pour une meilleure prévention et gestion par le client et pour intégration des critères ESG à l'octroi des crédits Amélioration de la satisfaction client Contrôle du respect des règles de conformité et déontologiques dans les politiques commerciales, procédures et parcours de vente Gestion des réclamations et médiation
 Fournisseurs et sous-traitants	<ul style="list-style-type: none"> Politique d'achats responsables Rencontres régulières avec les fournisseurs stratégiques Dispositif d'écoute et enquêtes de satisfaction 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des clauses ESG intégrées dans les contrats Identification de plans de progrès pour mieux connaître les attentes des fournisseurs Améliorer le niveau de satisfaction et la relation Consultation et appels d'offres Mesure de satisfaction
 Acteurs institutionnels, fédérations	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres régulières (autorités publiques, chambres régionales, ...) Réponses aux consultations publiques Transmissions d'informations et de documents Siège dans les conseils 	<ul style="list-style-type: none"> Contribution de manière constructive au débat public et participation à une prise de décisions collective, juste et éclairée Prise en compte des spécificités sectorielles Conformité réglementaire
 Associations et ONG	<ul style="list-style-type: none"> Appels à projets Mécénat (financier ou en nature) Bénévolat de collaborateurs, mécénat de compétences Echanges réguliers Sièges dans les conseils 	<ul style="list-style-type: none"> Impacts positifs au travers de nombreuses initiatives culturelles et solidaires dans différents domaines : création d'entreprises, insertion, solidarité, jeunes, sport, protection de l'environnement, ... Amélioration de la transparence Apport d'expertises croisées : bancaire / financière et meilleure appréhension des acteurs locaux

5.2 Méthodologie d'identification et de cotation des enjeux matériels

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté 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. Ce travail permet de définir le périmètre d'activités pour lesquelles le Groupe BPCE doit publier des informations dans son rapport de durabilité. 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 (Conformité, Ressources humaines, Achats, Technologies et Opérations, Risques ESG, Risques opérationnels) 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.

5.3 Présentation des résultats de l'analyse de double matérialité

	Groupe BPCE
Thème - ESRS	
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.



02

Mobilisé pour décarboner l'économie en rendant l'impact accessible à tous

- 1. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique
- 2. La Caisse d'épargne Bourgogne Franche-Comté **accompagne tous ses clients** dans leur transition environnementale
- 3. Empreinte propre de la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté

II. Mobilisé pour décarboner l'économie en rendant l'impact accessible à tous

1. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique

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

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

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

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



L'IMPACT ACCESSIBLE À TOUS

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



ADAPTATION DE LA STRATÉGIE COMMERCIALE DES ACTIVITÉS

Accompagner les clients particuliers

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

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

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

Pilotage de décarbonation des portefeuilles



LEVIERS

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



OBJECTIFS ET PLANS D'ACTION

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

- Les **financements** des secteurs carbo intensifs des portefeuilles de financement
- Les portefeuilles **d'investissement** des activités d'assurance
- Les **portefeuilles et mandats** de l'activité de gestion d'actifs

...complétés par des plans d'actions dédiés qui capitalisent sur l'ancrage local du groupe et sa compréhension des enjeux des territoires :

- Enveloppe annuelle de financement d'1 milliard d'euros dédiée à la rénovation énergétique pour les particuliers

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

2. La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté accompagne tous ses clients dans leur transition environnementale

2.1 Accompagner les clients particuliers

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

Dans la rénovation énergétique

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

- **En proposant à ses clients l'utilisation de l'application « Conseils et Solutions Durables »,** disponible sur l'application mobile Caisse d'Epargne, qui permet de calculer simplement son empreinte carbone et de bénéficier de conseils et solutions pour les travaux de rénovation énergétique. **La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté a ainsi enregistré 146.000 visiteurs uniques sur le module digital Conseils et Solutions durables depuis son lancement**
- **En accompagnant ses clients porteurs de projet immobilier, pour les logements individuels et les copropriétés.** Plusieurs prestations et parcours leur sont proposés grâce à notre partenaire Cozynergy
 - Bilan énergétique,
 - Recherche de subventions,
 - Garantie de bonne fin des travaux,
 - Financements adaptés à chaque situation (prêt Eco PTZ dédié, prêt à Impact, préfinancement des subventions, prêt collectif dédié),
- **En intégrant au sein de l'offre d'assurances multirisques habitation, l'assurance des constructions durables et du matériel de production d'énergie renouvelable** pour favoriser la transition climatique du secteur de l'habitat.

Dans la mobilité douce

La transition vers les mobilités « bas-carbone » constitue l'un des enjeux majeurs de la transition énergétique³. 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'Epargne Bourgogne Franche-Comté 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 » (trottinette, vélo électrique, gyropode...) au sein du contrat Multirisque Habitation ;
- L'application « Conseils et Solutions Durables » propose aux clients un accompagnement complet : compréhension des évolutions réglementaires, identification des Zones à Faibles Émissions (ZFE), calcul de la vignette Crit'Air de son véhicule, estimation de l'impact carbone de ses déplacements via le simulateur de l'ADEME, identification des aides et subventions favorisant l'adoption d'une mobilité moins émissive, recherche d'un véhicule propre à l'achat ou sous forme locative, financement et assurance de ces véhicules.

Via des produits d'épargne dédiés

En proposant des produits d'épargne dont les ressources ont vocation à être affectées au financement de prêts locaux ayant un objectif de développement durable, la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté 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

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

% de fonds collectés sur le Livret de Développement Durable et Solidaire (LDDS).

En 2024, la variation de l'encours d'épargne « verte » collectée (CSL VERT + CAT VERT) représentait pour la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté un montant de 27.6 millions d'euros.

L'offre d'épargne financière ESG distribuée par la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté 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, la collecte brute sur les fonds commercialisés relevant de l'article 8 et de l'article 9 s'élève pour la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté à 194.4 millions d'euros.

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

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

Pour accompagner ses clients dans la transition environnementale, et notamment climatique, la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté a mis en place une organisation permettant à chaque conseiller de proposer des produits adaptés dans les différents univers de la transition : rénovation énergétique, mobilité durable, transition d'activité et énergies renouvelables.

Pour aller plus loin, et accompagner les entreprises clientes dans leur démarche de transition et de décarbonation, la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté accélère de 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.

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté s'appuie également sur le déploiement de solutions globales associant des partenaires comme NALDEO pour les diagnostics 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.

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

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

Avec un dialogue ESG dédié et permanent

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

En 2024, la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté a mené un dialogue ESG avec 49.2 % de ses clients ETI actifs.

100% des clients PME et ETI actifs bénéficieront d'un « Dialogue ESG » à fin 2026.

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

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

Pour les projets nécessitant des ressources financières de long terme, tels que le photovoltaïque, l'éolien, l'hydraulique, le biogaz ou la biomasse, la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté dispose d'équipes d'ingénierie financière dédiées et peut bénéficier du savoir-faire des métiers spécialisés du Groupe (Natixis et BPCE Énergie).

S'agissant du financement des énergies renouvelables, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté est intervenue sur les projets H2AIR et AKUO.

H2AIR - Eoliennes des Pivoines. A l'été 2024, la banque est intervenue en qualité de Co-arrangeur aux côtés de BPCE Energéco dans le financement d'un parc éolien de 13.2M dans l'Yonne. Le projet global porte sur 21M€ dont 7M€ de financement porté par la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté.

AKUO est un dossier que nous avons réalisé en co-arrangement avec CEIDF. Nous avons accompagné AKUO Energy dans un projet d'installation agrivoltaïque composé de 3 centrales solaires développées dans le département de la Côte d'Or d'une capacité de 54MW (Somberton, Saulieu et Saint Martin de la Mer). Le financement réalisé par l'établissement est de 25M€.

En 2024, le montant des financements accordés à des projets d'énergies renouvelables s'élève à 32 millions d'euros.

Au-delà des financements bancaires, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté a pris un engagement de 1M€ sur le fonds SMALT ENR qui a

vocation à accompagner en mezzanine des petits ENR de taille moyenne du territoire.

En 2025, la banque va continuer à accompagner des projets ENR sur son territoire et hors territoire, toujours en Co-arrangement ou participant aux côtés d'acteurs de références dans l'ENR. Elle a actuellement deux mandats en cours, dont le déblocage est attendu au cours de l'année 2025.

2.4 Indicateurs

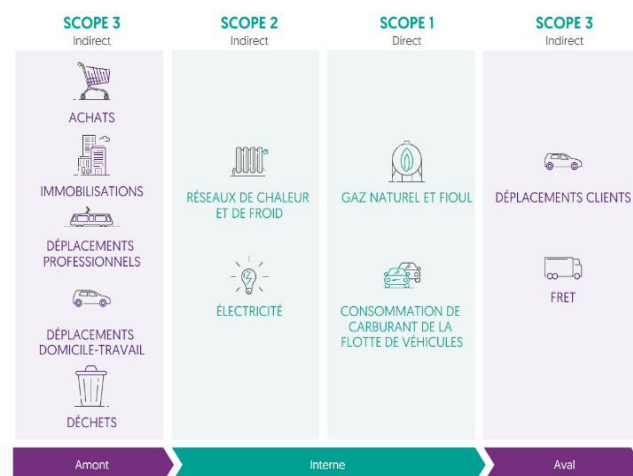
Crédits Verts	31/12/2024		31/12/2023	
	Production (en M€)	Nombre	Production (en M€)	Nombre
Particuliers	50.7	2 835	58.9	3 271
Rénovation énergétique	34.2	2 032	39.8	2 378
Mobilité douce	16.5	803	19.1	893
Personnes morales	8.0	66	4.8	20
TOTAL - Crédits Verts	58.6	2 901	63.7	3 291

3. Empreinte propre de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté

Dans le prolongement d'une démarche de réduction de son empreinte propre déjà engagée depuis plusieurs années, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 Bourgogne Franche-Comté s'était fixé un objectif de réduction de -15% de son empreinte propre entre 2019 et 2024.

Cet objectif a été atteint, l'empreinte propre passant de 12 658 TCO2e en 2019 à 9 883 TCO2e en 2024 donnant une réduction de -22% vs 2019

Le périmètre des émissions de GES calculées au titre de l'empreinte propre est schématisé ci-contre :



Le bilan total des émissions de GES de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté, en réduction de -4.9% sur un an, se décompose comme suit :

(en teqCO2e)	Données rétrospectives			Objectif à fin 2027	
	31/12/2024	31/12/2023	Evolution (en %)	2027	Cible annuelle en % / Année de référence
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 1	626	582	7.5%	-0.3%	-0.1%
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 2	270	317	-14.9%	-32.5%	-8.1%
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 3	8 988	9 494	-5.3%	-9.9%	-2.5%
Biens et services achetés	2 606	2 736	-4.8%		
Biens d'investissement	1 950	2 122	-8.1%		
Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie	270	279	-2.9%		
Déchets produits lors de l'exploitation	40	50	-19.7%		
Voyages d'affaires	361	324	11.5%		
Déplacements domicile-travail des salariés	2 003	2 220	-9.7%		
Acheminement en aval	1 757	1 763	-0.4%		
Emission totales de GES Empreinte propre	9 883	10 393	-4.9%	-10.0%	-2.5%

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 déplacements⁴, qui représente 38% du total des émissions de GES émises.

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté a élaboré un programme de réduction de son empreinte carbone avec comme objectif de réduire ses émissions de gaz à effet de serre de -10% d'ici la fin de son plan stratégique en 2027 en prenant comme année de références les émissions de l'année 2023.

Les principaux leviers de réduction des émissions de GES identifiés sont les suivants :

Achats responsables

Leviers : Intégration des critères RSE dans chacune des étapes d'achats, évaluation de la performance RSE des fournisseurs lors des consultations.

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

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

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

Les actions de la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté en matière d'achats responsables sont développées dans le chapitre 4 au paragraphe 3.

Mobilité

Leviers : Diminution et optimisation des déplacements des collaborateurs, notamment domicile-travail (Mobilité douces- Télétravail), transformation et optimisation de la flotte de véhicules.

Consciente des enjeux important en matière de réduction d'impact carbone des déplacements au sens large, la Caisse d'Epargne Bourgogne-Franche Comté a décidé de lancer sur 2025 un grand projet mobilité autour duquel seront réfléchis des actions en faveur de la promotion de la mobilité douce des collaborateurs pour se rendre sur leur lieu de travail et aussi sur l'usage de la flotte de véhicules et de sa transition vers des motorisations moins émissives.

Concernant les transports domicile-travail, le regroupement des sites administratifs de Dijon & Besançon en un même lieu (Valmy) a eu un impact sur les flux de déplacements.

Afin de limiter l'utilisation de voitures individuelles, la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche Comté a mis en place un bus fonctionnant à l'hydrogène pour les trajets Besançon/Dijon. Il est à noter également que 28 collaborateurs supplémentaires ont eu recours à la mobilité douce (Transport en commun ou vélo) en 2024.

Sur le réseau commercial, un accord de télétravail permettant, aux collaborateurs concernés, l'accès à une journée de télétravail par mois a été déployé de manière progressive sur le second semestre 2024.

Concernant les transports professionnels, des actions concrètes sont déjà mises en place en Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté :

- Mise en place d'une politique voyage
- Verdissement du parc de véhicules pour répondre aux enjeux règlementaires et aux objectifs du plan stratégique notamment par le remplacement d'une partie de la flotte de véhicules par des véhicules moins émetteurs de CO2 et l'installation de bornes de recharge. ;
- Rationalisation de la taille du parc automobile pour un ajustement au plus près des besoins ;
- Mise à disposition d'une plateforme de covoiturage destinée aux déplacements professionnels et aux trajets Domicile-Travail des collaborateurs

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté participe également au groupe de travail dédié à l'électrification de la flotte automobile initié au 4ème trimestre 2024 piloté 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.

Immobilier et gestion des déchets

Leviers : Travaux de rénovation énergétique, généralisation de la domotique dans les bureaux et agences, réduction des

⁴ Déplacements domicile-travail des collaborateurs + Déplacements des clients pour se rendre agence + Déplacements professionnels

surfaces occupées, réduction et optimisation du tri des déchets

Pour les agences, la réduction de l'empreinte carbone des locaux est générée via des travaux de rénovation énergétique et la généralisation de la domotique.

Sur les sites administratifs, la réduction de l'empreinte carbone des locaux est générée par la réduction des surfaces occupées via le regroupement de 4 sites sur un site central unique (bâtiment en bois répondant aux dernières normes en vigueur en termes d'optimisation de l'énergie, alimenté par le réseau de chaleur urbain) et par le pilotage du bâtiment grâce à une solution GTB (Gestion Technique du Bâtiment)

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

Par sa mise en œuvre, le mix d'approvisionnement actuel en électricité représente 100 % d'énergies renouvelables.

Les actions mises en place :

- Le passage sur une offre d'électricité 100% énergies renouvelables
- L'installation de panneaux photovoltaïques dédiés à l'autoconsommation sur deux sites
- La domotique pour adapter la consommation d'énergie en fonction des usages (y compris le contrôle des consommations d'eau qui permet notamment de détecter les fuites d'eau même minimales comme des chasses d'eau, d'éviter des sinistres, d'intervenir rapidement pour fiabiliser nos installations)
- L'amélioration de l'isolation des bâtiments, le remplacement des menuiseries, des pompes à chaleur, des convecteurs par des radiateurs caloporteurs, installation de luminaires LED
- Le ré-emploi des cloisons modulaires et portes
- La réalisation d'un audit énergétique de certains bâtiments (soumis au décret tertiaire, et hors exploitation notamment)

Le tri et le recyclage des déchets est pris en charge sur l'intégralité de nos sites avec une particularité sur le site central : collecte des bio déchets qui sont revalorisés par une structure STPA par compostage destiné à des jardins participatifs.

Numérique

Leviers : Développement d'applications plus économes, prolongation de la durée de vie des équipements,

amélioration de l'efficacité énergétique des data centers, formation aux gestes écoresponsables.

De multiples actions sont engagées pour mettre en place un écosystème numérique plus responsable en s'appuyant sur des techniques de développement d'applications plus 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.

Sensibiliser les collaborateurs aux écogestes numériques

L'édition 2024 du Digital CleanUp Day a permis de sensibiliser tous les collaborateurs de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté autour d'actions de communication et rappels de bonnes pratiques autour du recyclage, le tri, la gestion des données dans les smartphones et la messagerie. Cela a été complété par un dispositif massif de suppression de données inutilisées tant au niveau de la Bureautique que la messagerie.

Concevoir des services numériques responsables

La généralisation de la mise à disposition de la souscription/modification & clôture se poursuit avec une accélération sur tous les marchés. Par ailleurs, un vaste programme de suppression des infrastructures locales a été engagé et se traduira fin 2025 par la suppression des salles machines Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté et le regroupement sur les infrastructures BPCE (suppression, matériels, optimisation consommation, ...). Ce programme est aussi l'occasion d'une revue complète des applications locales avec un arrêt ou une réécriture en intégrant les bonnes pratiques.

Optimiser la croissance de nos parcs de matériels et maîtriser les impacts de leur usage

La conception du nouveau siège Valmy a permis d'optimiser très significativement les matériels, notamment avec la suppression de toutes les imprimantes personnelles, et de proposer une seconde vie aux matériels. Ainsi, les opérations de dons avec l'Université de Bourgogne et la BSB ont été renouvelées et étendues avec des associations luttant contre la fracture numérique (ex : Syntaxe Erreur dans l'Yonne, école de la 2ème chance), représentant 500 matériels.

Former aux métiers du Numérique

Outre les formations des collaborateurs, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté a souhaité accompagner et former plus directement des jeunes. Cela s'est effectué au travers la dynamique d'apprentissage tant dans les domaines informatique & télécom, digital que DATA. C'est également travers l'accueil d'un apprenti au sein du partenariat renouvelé avec Simplon Microsoft et le Greta.



03

Effectifs de l'entreprise

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

III. Effectifs de l'entreprise

1. Droits de l'Homme

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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).

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté décline le Code de conduite et d'éthique 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 Bourgogne Franche-Comté, 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 Bourgogne Franche-Comté 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 & conditions de travail

2.1 Dialogue social

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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.

À la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté, quatre organisations syndicales représentatives (OSR) œuvrent et participent au dialogue social qui s'articule autour du Comité Social et Economique (dit CSE) et de ses cinq commissions (la commission santé, sécurité et conditions de travail (dite CSSCT), la commission économique, la commission formation, la commission égalité professionnelle et la commission action logement), d'une réunion bilatérale annuelle avec chaque OSR et de réunions de négociation avec les délégués syndicaux. **En 2024, la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté a tenu les réunions suivantes : 4 réunions bilatérales, 17 réunions CSE, 6 réunions CSSCT et 10 réunions de négociation.**

La Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté s'assure de maintenir un dialogue social transparent et constructif en informant consultant les représentants du personnel sur les décisions ayant un impact sur les conditions de travail et l'emploi, comme les projets de réorganisation, et en les informant régulièrement sur toutes les mesures ayant un lien direct ou indirect avec les salariés. Pour recueillir l'avis des collaborateurs, des sondages ou des enquêtes sont aussi souvent réalisés, permettant de mieux comprendre les attentes et préoccupations de chacun. Enfin, les négociations portent sur des thèmes variés tels que les salaires, le temps de travail ou les conditions de travail et sont principalement initiées par la Direction. Les résultats de ces négociations aboutissent souvent à des accords collectifs majoritaires signés par les organisations syndicales.

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 Bourgogne Franche-Comté 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'avenant de révision n°2 à l'accord d'entreprise relatif au travail à temps partiel signé en Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté ;

- L'accord d'entreprise relatif au forfait annuel en jours au sein de la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté ;
- L'avenant n°2 à l'accord collectif relatif à l'emploi et la mobilité de la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté du 25 novembre 2015 ;
- L'accord d'intéressement de la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté 2024-2026 ;
- L'avenant n°1 à l'accord de performance collective pour les salariés de Besançon Artémis et du site crédits de Chalon Sur Saône du 25.01.2019 signé en Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté ;
- L'avenant de révision n° 2 à l'accord d'entreprise portant sur le dialogue social de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté – Mise en place du Comité Social et Economique ;
- L'accord d'entreprise relatif au télétravail au sein de la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté ;
- L'accord d'entreprise relatif à l'abondement employeur 2024 à la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté ;
- L'accord d'entreprise relatif aux mesures d'accompagnement des salariés seniors à la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté ;
- L'accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2024 portant sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée à la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté ;
- Les accords relatifs à l'organisation du CASCIE, à la formation professionnelle et handicap, signés en branche Caisse d'Epargne ;

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté privilégie les accords à durée déterminée pour maintenir une dynamique de négociation et adapter les accords en fonction des bilans effectués au terme de chaque accord à durée déterminée. Pour les accords à durée indéterminée, si des difficultés sont identifiées ou des aménagements sont rendus nécessaires, des négociations de révision sont engagées. L'accord, une fois signé, est mis à disposition de tous les salariés de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté dans l'intranet de l'entreprise.

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

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

2.2 Rémunération et protection des données

Politique de rémunération

La politique de rémunération de la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté 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'Epargne Bourgogne Franche-Comté 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.

Chaque année, nous avons plusieurs temps forts dédiés à la rémunération des collaborateurs et aux rattrapages des inégalités :

- **Le processus de revue salariale** : il s'agit d'une procédure d'analyse et de révision des rémunérations individuelles et de leur évolution, par rapport aux objectifs partagés avec les collaborateurs.
- **L'égalité professionnel** : il s'agit d'une méthodologie de détection des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes afin de réduire ces écarts et d'harmoniser les salaires à l'embauche.

Protection des données des collaborateurs

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté 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.

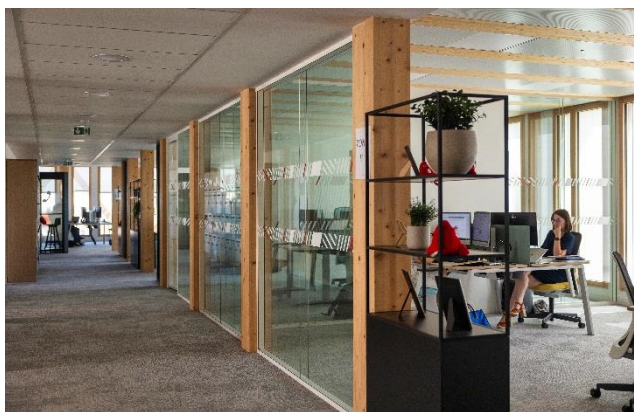
Une notice d'information relative au traitement des données personnelles des collaborateurs est mise à leur disposition. Elle répond à l'obligation de transparence due aux titulaires de données personnelles dans le cadre de l'usage de leurs données. Cette politique fixe également les attendus en matière 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 Bourgogne Franche-Comté 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 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 multiples dimensions :

- **L'attention portée au bien-être au travail** : le « Care » : des dispositifs au service du bien-être et de la conciliation vie pro/vie perso (Droit à la déconnexion, Espace bien-être, Equilibre des temps de vie, Accompagnement à la Parentalité, Plan de Lutte contre la sédentarité et les Troubles Musculo-Squelettique, Séance de sophrologie, Conférence sur le bien-être, Sensibilisation à l'ergonomie avec la formation d'ambassadeurs dédiés, Accompagnement spécifique des salariés malades avec des adaptations de postes, Mise à disposition de cellule d'écoute, d'accompagnement de coachs

- **Télétravail proposé à tous les métiers** du siège et du réseau commercial ;
- **La qualité des relations et du management** : un management fondé sur la confiance qui responsabilise et fait grandir les équipes (Charte managériale - Parcours de formation pour tous les nouveaux managers et mise en relation avec des mentors - Parcours de formation pour les futurs directeurs d'Agence - Simplicité des organisations – Communication mensuelle auprès de la communauté des managers - Enquêtes qualité régulière auprès des nouveaux entrants et des nouveaux managers) ;
- **L'environnement de travail : un cadre de travail facilitant l'efficacité et la collaboration** (Nouveau siège social avec accompagnement de tous les managers et collaborateurs à l'utilisation du mode de travail en Flex office, Accompagnement de tous les managers sur le travail hybride, Espaces et Outils collaboratifs, l'intégration de la dimension humaine dans la gestion des transformations, sensibilisation et formation pour lutter contre les stéréotypes, le sexisme et le harcèlement - mise à disposition de guide LGBT+QIA)
- **L'accompagnement des transformations** : une entreprise en évolution constante, qui veille à engager les collaborateurs dans le changement (Méthodologie d'accompagnement du changement, Attention renforcée aux risques psychosociaux) avec des parcours de formation pour tous les métiers
- **Politique d'accompagnement des situations individuelles sensibles** : soutien aux aidants familiaux, monoparentalité, maladies chroniques (guide cancer et maladies chronique), handicap...
- **Mise en place d'une organisation du travail adaptée** aux situations individuelles le nécessitant avec un pilotage mensuel des situations individuelles de maintien en emploi en concertation avec la médecine du travail
- **Maintien des liens avec les salariés** en absence de longue durée, préparation du retour à l'emploi.

2.4 Prévention des risques santé/sécurité au travail

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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'Epargne Bourgogne Franche-Comté se réunit une fois tous les deux mois. Elle est constituée par la Direction et les représentants du personnel qui interagissent sur les dossiers de prévention et de sécurité. Annuellement un bilan de la sinistralité et un plan d'action est présenté au comité social et économique (CSE). Ce dernier est régulièrement consulté pour émettre un avis sur les différents dossiers ou lors du recours à un expert.

- **Accord de branche Sécurité**, d'une durée de trois ans, dont les objectifs visent à maintenir la vigilance des entreprises et à réaffirmer leur volonté d'assurer la sécurité du personnel face, d'une part, aux agressions et, d'autre part, aux risques émergents de nature sanitaire, climatique, liés aux nouveaux modes de travail ou encore aux rassemblements à risque, est signé entre la Direction et les représentants du personnel de la Branche Caisse d'Epargne. L'accord précise la politique de prévention et de sécurité, les moyens de protection et de prévention mis en œuvre ainsi que les dispositifs de gestion de crise envisagés.
- **Accord de branche Caisse d'Epargne négocié avec les instances représentatives du Personnel sur la lutte contre les incivilités et agressions commises par la clientèle**, sur le lieu de travail, dans les situations de mobilité, ou au travers des outils de communication qu'ils soient numériques ou non. L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan des incivilités et agressions est organisé annuellement pour la branche et une révision programmée tous les trois ans. Le plan d'action intègre des mesures fortes pour lutter contre les incivilités dans les entreprises notamment :
 - Une campagne de sensibilisation des salariés au risque d'incivilité ;
 - Un programme de formation pour faire face aux incivilités intégrant les nouveaux entrants, les collaborateurs en équipe et une formation dédiée pour les managers. Le programme intègre des immersions en réalité virtuelle ;
 - La création d'un dispositif spécifique, innovant, disponible sur le poste de travail informatique du salarié. Il est destiné à accompagner les salariés en situation d'isolement et de mobilité ;
 - Un guide du manager pour faire face aux incivilités sous forme de boîte à outils pour répondre aux situations d'urgence ;
 - Un outil de déclaration et de traitement des incivilités.

Le plan d'action spécifique à la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté est le suivant :

Le déploiement de l'outil local Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté de déclaration d'agression : l'application AGRESS qui permet de quantifier et qualifier le phénomène des incivilités et des violences

subies à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle et de prévenir ses possibles conséquences sur les conditions de travail des salariés ;

Un accompagnement de la sécurité des commerciaux : prévention, formation, accompagnement, en cas de conflit avec le client - en prévention ou curative, post traumatique (incivilités, agression verbale ou physique, hold-up) ;

Une prévention des risques de santé concernant les troubles musculosquelettiques : améliorations du poste de travail, mobilier, éclairage, etc. ;

Une assistance de service sociale dédiée et cellule d'écoute psychologique joignable 24h/24 ;

Des inspections des sites par les équipes des travaux et des membres de la CSSCT pour cibler les potentielles actions (exemple : un rafraîchissement) et les potentielles inscriptions aux formations (afin d'avoir au moins un SST par site) à réaliser ;

Une mise à jour éventuelle du DUERP (ajout et/ou modification d'un risque, ajout et/ou modification d'une action à mettre en œuvre) ;

Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) retravaillé chaque année avec les membres de la CSSCT ;

Un suivi des motifs d'accident de travail et de trajet déclarés en CSSCT.

3. Egalité des chances et lutte contre les discriminations et le harcèlement

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

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

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

3.1 Mixité & 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'Epargne Bourgogne Franche-Comté a complété ces accords GEPP par la signature, d'un accord spécifique sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la prise en compte de la parentalité. L'ensemble de ces accords permet de définir les moyens mis en œuvre en matière de recrutement, d'égalité salariale, de promotion professionnelle, de parentalité, de lutte contre le harcèlement sexuel, agissements sexistes et autres violences.

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté a rappelé son engagement à travers la signature de la Charte Mixité du groupe en s'engageant en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle au travers d'actions concrètes et d'objectifs dans les domaines suivants : recrutement, gestion de carrière, rémunération, formation, promotion, parentalité

Les actions majeures portent sur :

- **Mise à disposition** des managers, des collaborateurs et des équipes dirigeantes **d'outils de sensibilisation** : Guide mixité, Guide Parentalité, vidéos de sensibilisation, quiz... ;
- **Processus RH portant sur la diversification des profils de recrutement** : formation des recruteurs RH et managers
- **Sensibilisation de tous en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement en entreprise** ;
- **Actions de sensibilisation annuelles** lors de la semaine de la mixité et la semaine de parentalité
- **Animation d'un Réseau féminin** proposant des conférences, des sensibilisations et des ateliers
- Nomination de référents harcèlements
- Méthodologie de calcul des écarts de rémunération avec **régularisation des écarts de plus de 5%**
- **Engagement à promouvoir la mixité parmi les cadres**
- **Dispositifs de formation dédié aux femmes** : parcours POTENTI'L, DECLIC, pour identifier et accompagner les femmes à potentiel et parcours BOOSTER, dédié aux femmes des viviers de futurs dirigeants

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté s'appuie sur son référent Diversité et Mixité qui est un relai clé pour les collaborateurs qui peuvent le solliciter en fonction des besoins. Son rôle est notamment d'impulser, animer et coordonner la mise en œuvre de la politique Mixité & Diversité de l'entreprise. Il déploie les dispositifs de formation, pilote les indicateurs clés

et relaie les outils et temps forts mis à disposition des collaborateurs.

Comme toutes les entreprises du Groupe BPCE, la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté 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 ». **En 2024, les cadres dirigeants sont constitués de 50% de femmes et 50% d'hommes.**

En 2024, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'élève à 2.2% en faveur des hommes. L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes est de 1.8% en faveur des femmes.

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

- En matière de rémunération : celles-ci font l'objet d'un suivi annuel, notamment dans le cadre de la production des index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des négociations annuelles obligatoires avec les représentants du personnel. A ce titre, les écarts de rémunération font l'objet d'un suivi particulier. Des enveloppes dédiées sont ainsi réservées pour réduire les écarts constatés et non justifiées par la nature et/ ou le positionnement de l'emploi.
- En matière de recrutement : les offres d'emploi sont formulées de manière neutre et objective. Par ailleurs, la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté 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'Epargne Bourgogne Franche-Comté 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 Bourgogne Franche-Comté 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'État français conformément aux dispositions légales prévues dans le cadre de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH). La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté a pu compléter ces objectifs par un accord d'entreprise.

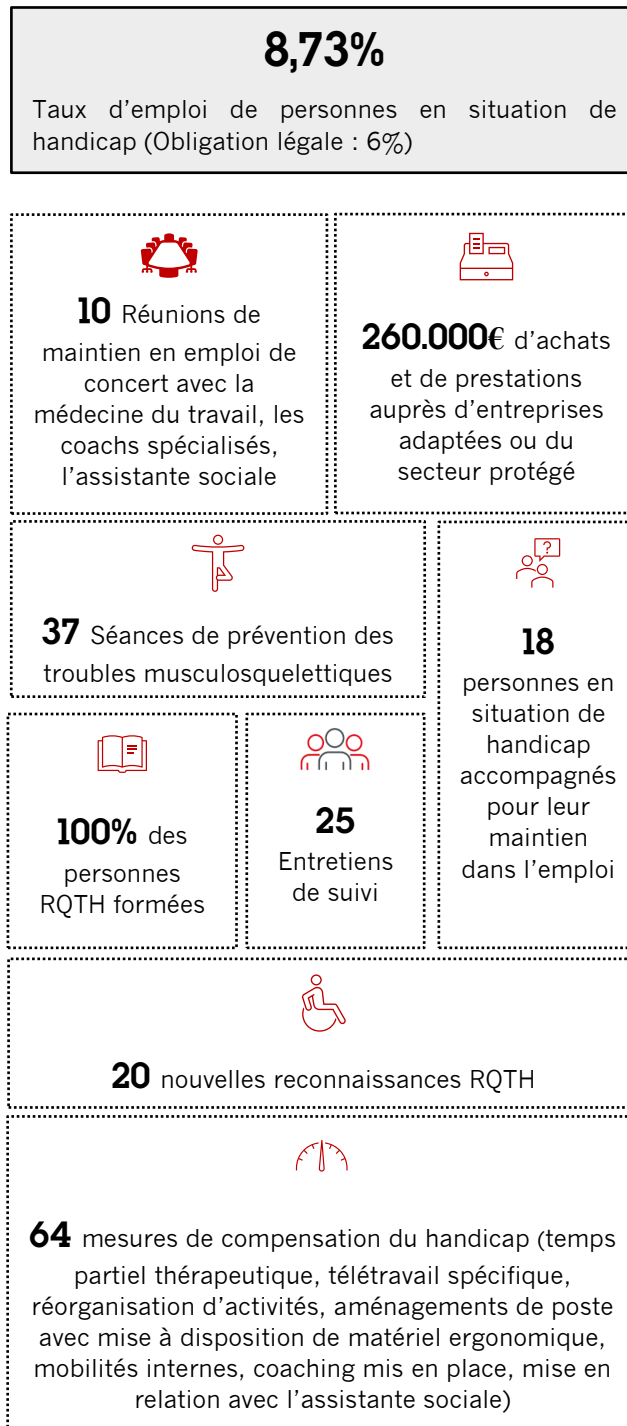
A travers ces accords, la politique Handicap couvre les axes principaux suivants :

- **Le maintien en emploi** : grâce à la mise en place d'actions de détection des situations handicapantes le plus tôt possible, l'entreprise peut adapter les conditions et les outils de travail au handicap, afin de maintenir les collaborateurs concernés dans leur emploi. Elle veille également à ce que les salariés en situation de handicap puissent bénéficier des mêmes perspectives d'évolution que les autres salariés, en adéquation avec leurs ambitions, leurs aptitudes et les opportunités offertes, sans que le handicap constitue un frein ;
- **Le recrutement et l'intégration** : il existe un écart majeur d'insertion sur le marché du travail entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population. Ainsi, la politique Handicap vise à favoriser la professionnalisation des personnes en situation de handicap, 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 Bourgogne Franche-Comté, un référent handicap accompagne les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours dans l'entreprise (recrutement, intégration, formation, maintien dans l'emploi, accompagnement dans les démarches de reconnaissance de leur situation de handicap...) en lien avec les responsables ressources humaines, managers et services de santé au travail.

Grâce à la mise en place de cette politique, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint **8.73%** en 2023 (le chiffre de 2024 sera connu en mai 2025), au-dessus de l'obligation légale de 6%.

La politique en faveur de l'emploi et de l'accompagnement du handicap porte ses fruits. En 2024, les actions suivantes ont été réalisées auprès des personnes en situation de handicap :



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.

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

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

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

En 2024, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté s'est concentrée sur des actions visant à améliorer la sensibilisation aux handicaps visibles et non visibles et améliorer l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap.

Plan d'actions Soutien du Secteur du Travail Protégé et Adapté défini dans les accords handicap 2023-2025

- Mise en place d'un plan d'actions annuel par chaque fonction achats des entreprises ;
- Sensibilisation des acheteurs locaux et des prescripteurs ;
- Partenariat national avec le Réseau Gésat.



La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté finance les missions handicap de l'École BSB de Dijon, ainsi que celle de l'Université de Bourgogne et permet ainsi la réalisation d'actions de sensibilisation et de communication autour du handicap ainsi que le financement de matériel adapté aux étudiants.

Elle est également partenaire du Raid Handi-Fort à Besançon, et œuvre ainsi au changement de regard sur le handicap. Elle participe également au DUO DAY tous les ans et permet ainsi l'immersion de personnes porteuses de handicap dans des services pour découvrir les métiers de la Banque.

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

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté 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.

Des actions spécifiques sont déployées par la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté :

- Déploiement de module e-learning destinés aux nouveaux collaborateurs et managers pour sensibiliser à la non-discrimination, et à l'inclusion
- Formations à la non-discrimination auprès des recruteurs
- Mise à disposition d'un e-learning "Comprendre la Diversité & l'Inclusion"
- Création d'un livret pour déconstruire les stéréotypes d'identité de genre et d'orientation sexuelle

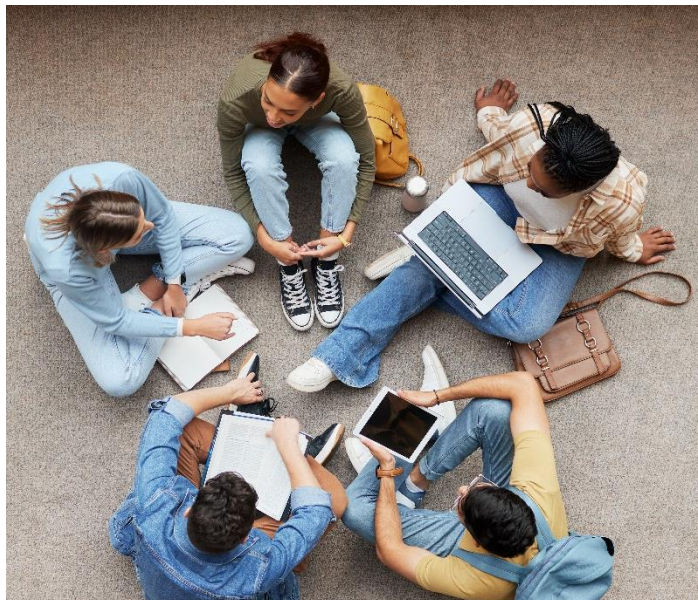
Engagements pris en faveur de populations spécifiques

Soutien aux jeunes, issus des Quartiers Prioritaires de la Ville

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

L'inclusion des personnes LGBT+

- Diffusion d'un guide pour clarifier certaines définitions ou idées reçues et partager quelques bonnes pratiques ;
- Mise à disposition d'un quizz/sensidiag d'une dizaine de questions permettant aux collaborateurs de s'évaluer en quelques minutes et de tester leurs connaissances et leur sensibilité sur l'inclusion des personnes LGBT+.



L'intergénérationnel, source de richesse pour tous

- Déploiement d'une politique qui se structure autour d'accords entreprise et porte notamment sur le recrutement de jeunes de moins de 30 ans et le maintien dans l'emploi des collaborateurs de plus de 50 ans, conformément au droit français. Dans ce cadre, des dispositifs sont déployés pour permettre à des jeunes d'intégrer les métiers du groupe, et à des moins jeunes de pouvoir évoluer dans les mêmes conditions que les autres salariés, changer de travail et être accompagnés de manière pragmatique sur la retraite.
- Un accompagnement spécifique des personnes en fin de carrière (un accord Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté portant sur des aménagements de fin de carrière, conduite d'entretien retraite pour informer et accompagner les aménagements, formation de préparation à la retraite...).

4. Attractivité et développement des compétences

4.1 Attractivité

Recrutement et marque employeur

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 Bourgogne Franche-Comté 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 Bourgogne Franche-Comté 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 Bourgogne Franche-Comté renforce ses actions pour :

- Accentuer sa présence sur les réseaux sociaux et dans les territoires avec notamment le développement des relations écoles en région ; l'animation d'ambassadeurs RH qui participent localement aux forums et salons pour présenter leur métier
- Diversifier nos modes de recrutement et l'expérience candidat au travers de formats variés : forums et salons de recrutement, intégration de stagiaires et alternants, intégration sur deux semaines de stagiaires de seconde pour leur présenter les métiers de la banque et les accompagner dans la préparation de leur projet professionnel
- Une nouvelle stratégie de communication sur les réseaux sociaux ;
- Une présence renforcée dans les différents classements mesurant l'influence de la marque employeur ;
- Des marqueurs forts autour du Sport, de la Santé et de l'Engagement collectif.

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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'emploi.

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté est résolument engagée à renforcer sa marque employeur auprès des jeunes talents. Consciente de l'importance de cette nouvelle génération pour l'avenir de l'entreprise, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté dispose d'une stratégie dédiée visant à attirer, développer et recruter les jeunes professionnels. **Elle accueille chaque année près de 75 alternants et en 2024 plus de 100 jeunes de moins de 30 ans en CDI ont été intégrés.**

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté encourage la cooptation auprès de ses collaborateurs à travers un programme interne.



75

Alternants intégrés
chaque année



+100

Jeunes de <30 ans
intégrés en CDI en
2024

Diversifier les recrutements : POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) et reconversion des sportifs

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté a mis en place un dispositif qui permet de former et de recruter des demandeurs d'emploi ou personnes en réorientation pour découvrir les métiers du réseau commercial. La banque ouvre ses recrutements à la diversité et à des profils aux parcours atypiques.

Le Groupe BPCE accompagne les athlètes soutenus lors de Paris 2024 qui souhaitent rejoindre le monde de l'entreprise après la compétition.

En complément, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté est en étroite relation avec le CREPS de Dijon pour participer à des tables rondes auprès de jeunes sportifs ou animer des journées d'intégration des alternants dans les locaux du CREPS.

Intégration des nouveaux entrants

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté propose un parcours d'intégration et d'accompagnement des nouveaux entrants renforcé sur 3 ans dans le cadre commun de l'accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels).

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

- Un parcours de pré-boarding pour préparer l'arrivée du nouveau collaborateur, conserver un lien et lui diffuser de l'information sur son futur environnement (histoire du groupe, politique 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 ;
- A l'entrée, le nouveau collaborateur reçoit un kit de bienvenu et un mot d'accueil personnalisé
- Un suivi renforcé pendant les premiers mois, avec des entretiens réguliers avec le manager, le responsable RH ;
- Une matinale RH le premier mois pour présenter les dispositifs RH et l'entreprise
- Une journée découverte de l'entreprise le premier semestre pour découvrir les principales directions et activités de l'entreprise. Un déjeuner et un échange informel a lieu avec les mandataires et les nouveaux entrants.
- Le mentorat est encouragé pour que le nouvel entrant sur des métiers d'expertise ou de management, puisse être accompagné par un collaborateur spécialiste ou manager expérimenté.

Fidélisation des collaborateurs

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 Bourgogne Franche-Comté 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 Bourgogne Franche-Comté, favorise l'apprentissage en continu au travers de son portail de formation Click&learn et est un vecteur de fidélisation important.

Des parcours de formation métiers sont déclinés pour accompagner au mieux tous les collaborateurs nouvellement nommés : parcours Défis métiers pour les conseillers et gestionnaires de clientèle, parcours managers, parcours métiers Directeurs d'Agence, parcours vivier marché Professionnel, parcours directeur d'agence marché professionnel, parcours métier patrimonial, parcours projet professionnel pour les femmes.

A l'issue des parcours, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté organise des soirées de valorisation des fins de parcours pour féliciter et remercier les formés, les formateurs ainsi que toutes les personnes organisatrices de ces parcours.

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 Bourgogne Franche-Comté sont les suivants :

1087 répondants, soit un taux de participation de 78 % ; **77 % de taux d'engagement ; 87 % de collaborateurs confiants dans l'avenir de leur entreprise.**

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

- **Moments Clés collaborateurs** : ce dispositif 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, ce programme 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 " Destination 2027 ", **la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté veut incarner un modèle humain et une culture sources d'engagement, de confiance et de performance.** Cette volonté se retrouve au travers des différents axes stratégiques et plus particulièrement sur l'axe "Promouvoir la fierté et l'engagement des collaborateurs/Exigence individuelle et collective".

Plusieurs actions ont été engagées sur 2025 avec :

- La mise en place d'animation à distance et sur site (" un café, un croissant contre une idée")
- La valorisation des anniversaires professionnels de managers avec l'envoi de cadeaux (livres sur le management avec mot personnalisé du DRH, Goodies)

Des collaborateurs ambassadeurs

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

Les collaborateurs peuvent également être parties prenantes de l'activité recrutement, en participant aux actions de promotion des métiers auprès des écoles cibles ou en cooptant des candidats pour des offres d'emploi au sein de l'entreprise.

Permettre aux collaborateurs d'être ambassadeur ou coopteur est aussi un levier fort d'engagement. Un programme interne Ambassadeur RH existe et permet aux collaborateurs de valoriser et présenter leur métier aux nouveaux entrants ou auprès de jeunes. La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté a aussi mis en place un programme de cooptation qui lui a permis de recruter plus de 20 personnes en 2024 via ce dispositif.



4.2 Développement des compétences

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

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

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

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

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

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté consacre plus de 7% de sa masse salariale à la formation continue pour développer les compétences de ses collaborateurs, sur les métiers du réseau, les services bancaires et les fonctions supports.

Le plan de développement des compétences répond aux enjeux de la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté à développer la posture commerciale liée à la conquête, la recommandation et la négociation de ses collaborateurs du réseau commercial ; à poursuivre la transition des activités de back office vers le middle office pour les métiers des services bancaires ; ainsi qu'à accompagner les fonctions supports dans le développement de la DATA, de la technologie et du digital. Le respect des obligations réglementaires pour tous les métiers et le renforcement de la culture RSE sont également un des enjeux du plan de développement des compétences. La banque s'aligne sur l'objectif du groupe BPCE à offrir l'un des meilleurs écosystèmes de formation à ses collaborateurs.

En 2024, les faits marquants ont été les suivants :

- Parcours métiers pour les nouveaux entrants Conseiller et Gestionnaire Clientèle : accompagnement personnalisé dès l'entrée avec 2 semaines d'agence école en observation
- Parcours Dynamiser mon Portefeuille pour tous les commerciaux du réseau
- Accompagner les métiers d'expertise en lien avec la clientèle patrimoniale, les marchés professionnels
- Accompagner les commerciaux, les directions risques et Crédits aux enjeux des transitions Environnementales, Sociales et Gouvernementales (ESG)
- Parcours de développement des compétences des directeurs d'agences spécialisés sur les marchés Professionnels et Patrimoniaux
- Accompagnement des managers sur leur posture managériale
- Accompagner les évolutions des activités des services bancaires
- Promouvoir la RSE
- Accompagner les mutations des métiers de l'informatique et de la technologie

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

- Les études réalisées annuellement par les Observatoires des métiers des qualifications, qui offrent une vision éclairée des évolutions en cours ou à venir et des impacts de ces changements

auprès des organisations, de l'emploi et des compétences ;

- Des études spécifiques sur le périmètre Caisse d'Epargne (en 2023 "Quels leviers pour attirer et fidéliser les salariés du secteur bancaire, dans un environnement évolutif ?") ;
- Des études interbranches entre les branches banque et mutualistes (étude en cours en 2024 sur les enjeux de l'IA générative au sein du secteur bancaire).

Mobilité professionnelle et transformation des métiers

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

Sensibilisation à l'Impact

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

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

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

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

Au sein de la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté, pour permettre l'appropriation par les collaborateurs des technologies, des cadres et des outils Data et IA, des actions et dispositifs d'acculturation sont déployés (conférence, ateliers, mise à disposition de l'IA auprès de groupe pilotes...)

5. Indicateurs chiffrés

5.1 Caractéristiques des salariés de l'entreprise

Nombre de salariés ventilés par genre

Salariés	31/12/2024	
	Nombre	%
Masculin	638	38.9%
Féminin	1 000	61.1%
Total Salariés	1 638	100.0%

Le nombre de salariés dans les pays où l'entreprise compte au moins 50 salariés représentant au moins 10 % de son nombre total de salariés est de 1 (France)

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

Salariés	31/12/2024		
	FEMME	HOMME	TOTAL
Nombre de salariés permanents	941	604	1 545
Nombre de salariés temporaires	59	34	93
Total Salariés	1 000	638	1 638

Salariés	31/12/2024		
	FEMME	HOMME	TOTAL
Nombre de salariés à temps plein	825	593	1 418
Nombre de salariés à temps partiel	175	45	220
Total Salariés	1 000	638	1 638

Embauches, taux de sortie / taux de rotation

Salariés	31/12/2024		
	CDI	CDD ET ALTERNANCE	TOTAL
Nombre d'embauches	166	80	246

En 2024, le taux de sortie s'est élevé à 10.53 % et le taux de turn over à 9.98%.

Répartition des salariés par tranche d'âge

Tranches d'âge	31/12/2024	
	Nombre	%
< 30 ans	302	18.4%
>= 30 et <50 ans	819	50.0%
>= 50 ans	517	31.6%
Non reporté	0	0.0%
Total Salariés	1 638	100.0%

5.2 Formation et développement des compétences

Nombre moyen d'heures de formation par type de contrat et par genre

Salariés	31/12/2024		
	FEMME	HOMME	TOTAL
Nombre moyen d'heures de formation	46	48	47
Salariés permanents	48	50	49
Salariés temporaires	13	15	14

Ventilation par genre des salariés ayant bénéficié d'évaluations régulières de leurs performances et du développement de leur carrière

Salariés	31/12/2024	
	Nombre	%
Masculin	550	91.1%
Féminin	838	89.1%
Total Salariés	1 388	89.8%

5.3 Santé et sécurité

Données Santé/Sécurité	31/12/2024
Nombre de décès dus à des accidents du travail ou des maladies professionnelles	0
Nombre d'accidents du travail sur la période	18
Taux d'accidents du travail (En %)	6.5%
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail	444
Taux d'absentéisme maladie (en %)	5.0%

5.4 Equilibre vie professionnelle/vie privée

Données Equilibre vie professionnelle / vie privée	31/12/2024		
	FEMME	HOMME	TOTAL
Nombre de salariés ayant droit aux congés familiaux	1 000	638	1 638
Taux des salariés ayant droit aux congés familiaux (en %)	100.0%	100.0%	100.0%
Nombre de salariés ayant pris des congés familiaux	60	21	81
Taux des salariés ayant pris des congés familiaux (en %)	6.0%	3.3%	5.0%



04

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

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

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 Caisses d'Épargne. Partenaire incontournable des entreprises, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 Bourgogne Franche-Comté accompagne le développement de la pluralité des acteurs qui forment l'économie locale de son territoire. Elle s'engage à leurs côtés et répond à leurs besoins d'investissements, notamment pour accompagner leur transition environnementale. Les Chargé(e)s d'affaires (PME, ETI, Grandes Entreprises) et l'implantation de ses Centres d'affaires lui permettent ainsi de contribuer aux multiples enjeux économiques et sociaux du territoire en :

- **Accompagnant les PME, ETI et entreprises innovantes** via des solutions de financement pour le cycle d'exploitation, l'innovation, la transmission ou la croissance externe des entreprises ;
- **Affirmant leur logique de proximité et de responsabilité** avec des solutions de financement adaptées aux enjeux de leurs clients, notamment en matière de transition écologique, énergétique et sociale ;
- **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) ;
- **Menant un dialogue ESG avec ses clients entreprises** pour appuyer leur démarche de transformation sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

En tant qu'investisseur sociétal, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté soutient depuis sa création les acteurs locaux qui innovent et trouvent des solutions pour répondre aux fragilités territoriales. Elle développe de nouveaux partenariats pour promouvoir les innovations sociétales, depuis l'incubation jusqu'à l'essaimage, à l'image du partenariat noué avec le Pôle MicroTechnique (PMT).

Banque régionale tournée vers l'innovation, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté développe un programme d'experts « Santé » et s'est associée au PMT dans le cadre du programme ProPulseur. Ce programme a pour objectif d'accélérer la mise sur le marché des produits et services des startups et entreprises innovantes. Il permet aux bénéficiaires de disposer d'un accompagnement individuel et sur-mesure permettant une montée rapide en compétences et d'apporter des réponses adaptées à leur projet entrepreneurial. Cet accélérateur est à vocation régionale (Bourgogne Franche Comté) et sectorielle. Les secteurs visés sont en priorité la Santé (medtech, biotech, e-santé, bio-production, ...) et les smart systems (mécanique de précision, IoT, mécatronique, hydrogène, ...).

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté propose également « Néo business », qui est un dispositif complet pour répondre aux besoins d'accompagnement et d'investissement des start-up et des entreprises qui innovent. Cela peut se traduire par : la mise en place des services bancaires (pour faciliter le quotidien et gérer les encaissements et les paiements), le financement des investissements, un accompagnement au financement de haut de bilan (levée de fonds), ou dans le développement à l'international.

En 2024, 226 millions d'euros de financements ont été accordés aux TPE / PME.

L'encours de crédit sur les TPE / PME s'élève à 1 283 millions d'euros au 31 décembre 2024.

Enfin, banque référente de l'épargne elle réinvestit celle de ses clients dans des projets locaux.

1.2 Accompagner les différentes structures de l'Économie Sociale et Solidaire

L'Économie 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 Bourgogne Franche-Comté est un partenaire bancaire de premier plan des entreprises à impact social et/ou environnemental de l'Économie 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 14 millions d'euros.

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

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

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté a pour ambition de s'affirmer comme la banque de référence des associations employeuses et des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), en étant proches de ses clients et de leurs réalités. Nos engagements :

- **Être le partenaire de confiance qui offre conseil, expertise et innovation à tous les acteurs de l'ESS**, en adaptant nos services à l'évolution de leurs besoins. Grâce à notre approche personnalisée et notre engagement envers l'ESS,
- **Construire ensemble un modèle économique qui place l'humain et l'environnement au cœur de ses préoccupations**, en soutenant des initiatives qui créent une valeur partagée et durable.

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

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

- L'accompagnement des structures public/privé (EPL), entités de plus en plus plébiscitées par les territoires pour la mise en œuvre de projets structurants et le déploiement de partenariats emblématiques comme la Fédération des EPL (Entreprises Publiques Locales) et Territoires & Industrie ;
- La commercialisation d'enveloppes bonifiées BEI (Banque Européenne d'Investissement) axées sur :

l'Eau et Assainissement, l'efficacité énergétique et la mobilité durable, la Rénovation ou extension d'infrastructures sportives existantes ;

- Des propositions de financements dédiés afin de valoriser leur engagement environnemental ou social (ex. Prêt à Impact) et l'aide à la recherche de subventions

En 2024, les financements accordés par la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté au secteur public ont été de 51 millions d'euros.

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 Bourgogne Franche-Comté poursuit son implication historique au service de l'intérêt général. Elle accompagne les acteurs du logement social dans leurs besoins, en soutenant notamment :

- Le prêt social location-accession (PSLA) : dispositif d'accession sociale à la propriété destiné aux ménages aux ressources modestes.
- La mise en place du Prêt Logement Intermédiaire (PLI) : financement d'opérations de construction ou d'acquisition de logements sociaux à loyer intermédiaire.
- La création de structures foncières pour répondre aux besoins de développement du logement intermédiaire ;

En 2024, les financements accordés par la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté au logement social se sont élevés à 4 millions d'euros.



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

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté assure un rôle essentiel auprès des acteurs de l'écosystème de santé. Elle agit auprès de la région Bourgogne Franche-Comté et de ses habitants en se mobilisant en faveur de l'accès aux soins dans tout le territoire, en contribuant au développement du tissu d'entreprises qui innove dans le secteur de la santé et en accompagnant les professionnels de santé.

Elle soutient ainsi 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 Bourgogne Franche-Comté 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 ;
- Engagée auprès de l'ensemble des acteurs de la Silver économie, Caisse d'Épargne a renouvelé pour la 8ème année consécutive son partenariat avec France Silver économie ;
- Pour faciliter le financement de l'installation ou le développement des professionnels de santé, notamment dans les zones les moins dotées et dans les déserts médicaux, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 Bourgogne Franche-Comté soutient également les entreprises agissant sur le secteur de la 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.

Enfin, pour les infrastructures de santé, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté, avec son Pôle Experts Santé, 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 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.

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

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

Avec le dispositif Entreprendre 2024, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 d'événements.

Elle a également accompagné depuis 2019, 7 athlètes et para athlètes du territoire Bourgogne Franche-Comté se préparant pour les jeux olympiques de Paris 2024, en leur apportant un soutien financier et en étant présent pour les accompagner dans leurs projets de vie (Carrière, vie personnelle...)

Fort de la dynamique des Jeux de Paris 2024, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté continue de s'engager en faveur du sport, pour un héritage de long terme, tangible pour les clients, les sociétaires, les collaborateurs et tout le territoire, en :

- **Contribuant activement à la structuration de l'économie du sport**, en soutenant les entreprises du secteur et en finançant les infrastructures sportives ;
- **Contribuant à un sport durable et inclusif**, notamment à travers le soutien à l'inclusion (cf. Pacte Utile) ;
- **Poursuivant et développant le soutien des athlètes** en les accompagnant dans leur formation, leur carrière et leur reconversion ;
- **Mobilisant les collaborateurs autour des valeurs du sport** et luttant contre la sédentarité ;
- Dédiant un premier fonds aux entreprises innovantes du sport : Sport & Performance Capital, créé et géré par Seventure Partners (affilié de Natixis Investment Managers) avec l'appui des Caisses d'Épargne.

2. Amplifier nos actions grâce à un mécénat engagé

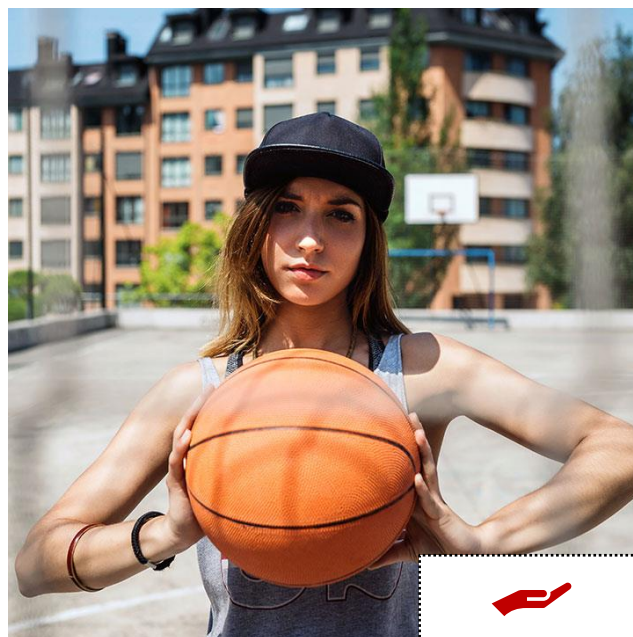
Créées par des philanthropes, les Caisses d'Épargne œuvrent depuis leur origine en faveur de la cohésion sociale et de la lutte contre les exclusions. Dans le prolongement de cet engagement historique, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté est aujourd'hui un mécène important de la région Bourgogne Franche-Comté : **en 2024, le mécénat a représenté plus de 330 000 €. 33 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 Bourgogne Franche-Comté, Directoire et Conseil d'Orientation et de Surveillance. La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 et collaborateurs participent aux étapes de sélection, d'accompagnement et d'évaluation des projets. La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 (BGE, France active CRESS...).

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté a créé en 2018 un fonds de dotation qui lui permet d'accompagner les associations et structures d'intérêt général dans leur projet en lien avec des thématiques définies chaque année. Pour 2024, les thèmes portés étaient le sport, les seniors et le développement durable. Par ailleurs, à l'initiative de la Fédération Nationale des Caisses d'Épargne, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté, à travers ce fonds de dotation, a participé à un appel à projet dédié à la jeunesse et au sport.

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté soutient le fonds de dotation du réseau Caisse d'Épargne constitué par la Fédération Nationale des Caisses d'Épargne. 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 Belém 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.



330.000€
de dons en
2024



33

Projets du
territoire
accompagnés

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

Une relation durable et équilibrée avec les fournisseurs

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 la Politique Achats Responsables du Groupe BPCE

A travers son modèle coopératif, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté contribue au dynamisme et à la collaboration au sein de son territoire en s'appuyant sur des fournisseurs locaux. **La part de ces fournisseurs au sein de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté est de 62%**. 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.

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

Des critères sociaux et environnementaux pour sélectionner les fournisseurs

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté déploie la politique Achats Responsables BPCE⁵, qui s'inscrit dans la lignée des 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.).

Ces dispositifs nationaux sont déclinés par la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté en mettant l'accent sur certaines initiatives spécifiques :

- Une fiche d'expression de besoin est renseignée par les Achats et la Direction Métier pour tout achat >20K€ HT, cette fiche permet **d'identifier si le recours à un fournisseur du domaine de l'inclusion ou du handicap est adapté**
- **La procédure Achats intègre la consultation des fournisseurs du secteur adapté ou protégé et l'envoi d'un questionnaire RSE** (plus ou moins détaillé suivant la catégorie d'achat)
- **Des clauses contractuelles spécifiques à la RSE sont intégrées dans nos contrats**

⁵ Politique achats responsables du groupe BPCE

L'ensemble de ces actions servent l'ambition de l'entreprise de maîtriser son empreinte propre. La Caisse d'Épargne a agi sur ces 2 dernières années en :

- Diminuant la fréquence des navettes de courrier interne
- Optimisant et en mutualisant les tournées de ramassage des déchets avec la Banque Populaire Bourgogne Franche-Comté
- Intégrant des critères RSE dans les consultations liées aux rénovations d'agences
- Participant au Speed Meeting Achats Responsables organisé par la CRESS de Bourgogne Franche-Comté

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 Bourgogne Franche-Comté, a mis en place depuis plusieurs années un dispositif de suivi des délais de paiement auprès des entreprises du groupe ainsi qu'un "Livre blanc sur les délais de paiement".

Ce dispositif a pour but de :

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

En 2024, le délai de paiement moyen de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté est redescendu à 28 jours (contre 30 jours en 2023).

Cette baisse, qui nous ramène dans l'objectif du groupe BPCE, est consécutive à l'optimisation du processus interne de comptabilisation des factures mise en place en fin d'année

Indicateurs de suivi

Indicateurs	2024	2023
Achats réalisés en local (Siège social en BFC) (en %)	62%	62%
Délai moyen de paiement d'une facture (en nombre de jours)	28	30
Paiements alignés avec les délais de paiement standard (en %)	93.6%	91.3%


62%
 De nos fournisseurs sont basés en BFC




-2 jours
 De délai moyen de paiement d'une facture

A photograph showing three hands of different skin tones clasped together in a supportive grip. The background is a soft-focus landscape of a field at sunset, with warm golden light and a blurred horizon. The hands are positioned in the center of the frame, with the fingers interlaced, symbolizing unity and care.

05

Être une banque inclusive qui protège

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

V. Être une banque inclusive qui protège

1. Placer la satisfaction client au cœur de nos priorités

1.1 Mesure de la satisfaction client

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté, 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 Bourgogne Franche-Comté, les bonnes pratiques mises en œuvre concernent l'amélioration de l'accessibilité téléphonique et mails, la réactivité aux demandes clients et l'amélioration de l'information client en cas de changement de conseiller.

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 Bourgogne Franche-Comté. **A fin 2024, le pourcentage des agences et centres d'affaires en NPS positif était respectivement de 95 % et 100%**

Le nombre d'agences et centres d'affaires avec un NPS positif progresse régulièrement depuis 2021 (2021 : 74% d'agences et 75 % des centres d'affaires). Nous avons la même tendance avec le nombre d'agences Or (2021 : 19 agences Or, 2024 : 61 agences).

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

Dans le cadre du plan stratégique "Destination 2027", **l'ambition principale consiste à être parmi les 4 premiers établissements leader de la satisfaction sur le marché des Particuliers sur notre territoire Bourgogne Franche-Comté. Fin 2024, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté se place 5ème.** Nos actions pour parvenir à cet objectif : Animer, Piloter et Communiquer.

1.2 Gestion des réclamations

Analyse et exploitation des réclamations

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 lorsque aucune solution n'a été trouvée auprès de la banque, ou en l'absence de réponse.

Information du client sur les voies de recours

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

- Sur les sites internet des établissements du groupe⁶
- Sur les plaquettes tarifaires et dans les conditions générales.

Pilotage du traitement des réclamations

Le pilotage concerne en particulier les motifs de plainte, les produits et services concernés par ces plaintes et les délais de traitement. Des tableaux de bord sont communiqués périodiquement aux dirigeants des banques du groupe, 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, 46,7% des réclamations ont été traitées dans les 10 jours ouvrables, le délai moyen de traitement était de 16,7 jours. Les natures des réclamations étaient les suivantes : 33% des réclamations portaient sur la fraude et escroqueries, 15% sur la tarification, 9% sur le fonctionnement du produit ou service).

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

2.1 Protéger les clients fragiles

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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

⁶ <https://www.caisse-epargne.fr/votre-banque/reclamation-et-mediation>

charte d'inclusion bancaire et de prévention du surendettement (AFECEI).

En 2024, la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté comptait 4.5 % de clients détectés fragiles selon les critères règlementaires établis.

Une offre spécifique, dédiée à la clientèle fragile

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 Bourgogne Franche-Comté, 45,3 % des clients détectés fragiles en sont équipés, soit 11 027 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. **En 2024, 13 295 clients bénéficient du dispositif de plafonnement de frais.**

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 dédié⁷:

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 Bourgogne Franche-Comté 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.



La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté renforce son accueil et son écoute des clients en difficulté avec la création d'une agence spécialisée, l'e-agence Passerelle, une entité dédiée à l'accueil, au traitement et au suivi des clients détenteurs de l'offre OCF. L'e-agence Passerelle, rattachée au Groupe Multi-

⁷ <https://www.caisse-epargne.fr/clientele-fragile/>.

Canal (GMC) a pour objectif de traiter la clientèle ciblée fragile pour s'assurer de la proposition des offres commerciales adaptées et l'accompagnement des clients concernés.

Développer l'éducation financière

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

Les formations aident ces publics à maîtriser leur budget au quotidien et à accompagner les projets de vie ou des moments cruciaux en matière de gestion financière (reconversion, passage à la retraite etc.). Elle apporte également des réponses sur les transformations du rapport à l'argent liées aux nouveaux modes de vie (digital, aidants, consommation durable...)⁸.

À travers l'initiative « Finances & Pédagogie » sur le territoire Bourgogne Franche-Comté, **plus de 2 800 personnes, dont 2 500 jeunes, ont bénéficié de 143 ateliers interactifs**. La participation au Concours européen "APPRENDRE LA BOURSE", soutenu sur le territoire depuis sa création en 1999, a également été marquante. En 2024, une équipe d'étudiants de Dijon (Master 1 Banque Assurance) a remporté la première place au classement national, catégorie PERFORMANCE

Par ailleurs, l'engagement s'est renforcé avec la participation aux sessions d'éducation financière organisées dans le cadre du Service National Universel (SNU), en collaboration avec la Banque de France. Ces initiatives contribuent à accompagner les jeunes vers une meilleure compréhension des enjeux financiers, favorisant ainsi leur autonomie économique.

2.2 Le microcrédit au service de l'inclusion financière

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

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté, avec l'association Parcours confiance, propose une offre de microcrédit personnel permettant aux personnes exclues du système bancaire d'être accompagnées dans leurs projets et dans la gestion de leur budget. Le

microcrédit Parcours Confiance a vocation à financer des personnes qui rencontrent des difficultés financières, en accompagnant des personnes en recherche d'emploi ou confrontées à un accident de la vie, et dont les ressources ne leur permettent pas d'accéder au crédit bancaire classique.

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

En 2024, la production de microcrédits personnels s'est élevée à 577 573 € bénéficiant à 172 clients

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 contentieux, impliquent selon leur degré d'autonomie les banques dans la gestion de leurs comptes et de leur patrimoine, en liaison avec leur représentant légal. Les Caisses d'Epargne, leader sur le marché des Personnes Protégées, sous tutelle, curatelle et en habitation familiale en France, proposent des offres répondant à leurs besoins spécifiques.

Ainsi, la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté favorise l'autonomie des personnes protégées en leur donnant par exemple accès aux cartes bancaires de paiement équipées avec option du dispositif « sans contact », ou à la consultation de compte utilisé par le majeur 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. Les représentants légaux disposent à la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté d'une expertise dédiée à la gestion dédiés à cette clientèle.

2.4 Garantir l'accessibilité des offres

Des agences proches et accessibles

Les Caisses d'Epargne font du concept de proximité et de leur présence sur l'ensemble du territoire une des clefs de leur réussite. La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté reste attentive à maintenir une forte présence locale. **Fin 2024, la Caisse d'Epargne comptait, ainsi 75 agences en zones rurales et 2 agences en quartiers prioritaires de la politique de la ville⁹.**

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté s'attache à rendre ses services accessibles aux personnes en situation de handicap. La priorité est la

⁸ Pour en savoir plus : <https://www.finances-pedagogie.fr/les-formations>

⁹ 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.

mise en conformité avec l'obligation légale d'assurer l'accessibilité des lieux publics aux personnes handicapées : **à ce jour, 100% de nos agences remplissent cette obligation.**

L'accessibilité numérique pour garantir l'inclusion de tous

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

Le Groupe BPCE présente ses engagements en la matière via son schéma pluriannuel de mise en accessibilité 2025-2027. Dans ce cadre, la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté a mis en place les actions suivantes :

- Mise en place d'une solution appelée ACCEO, permettant aux personnes malentendantes d'échanger avec le centre de relation clients
- Développement de fonctionnalités sur automates permettant aux déficients visuels d'utiliser la machine.

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

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

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

Afin de répondre aux objectifs d'accessibilité numérique, la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté s'est aussi dotée d'un référent. Ce dernier veille notamment à coordonner les actions avec les différents directions avec une vue transverse en lien étroit avec les équipes IT/digital/Data, RH ou de la direction de l'Impact. Son positionnement au sein du réseau commercial permet également de garantir une action au plus proche des besoins des clients et des collaborateurs

3. Protéger les intérêts du client et du sociétaire

3.1 Garantir une offre transparente

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté s'inscrit dans la politique de transparence des offres définie au niveau du Groupe BPCE.

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



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

La protection des intérêts de la clientèle est une préoccupation majeure de la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté. 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 Bourgogne Franche-Comté 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 Bourgogne Franche-Comté 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, 90,48 % des collaborateurs de la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 Bourgogne Franche-Comté, à ses résultats financiers, à son développement commercial ou à ses engagements, ainsi que des informations nominatives relatives aux clients, aux partenaires et au personnel. Ils doivent donc être préservés de toute menace connue ou émergente en tenant compte des vulnérabilités inhérentes aux technologies sur lesquelles ils reposent.

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

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



06

Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité

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

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 Bourgogne Franche-Comté décline le Code de conduite et d'éthique¹⁰ 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 nos activités.

Avec ce code de conduite et d'éthique, l'entreprise 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, 98,38% des collaborateurs ont suivi cette formation.**

1.2 Protéger les lanceurs d'alerte

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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, la procédure de signalement et de traitement de l'alerte, la confidentialité des informations, le statut protecteur de lanceur d'alerte et les sanctions encourues en cas de non-respect ;
- 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 URL¹¹. 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

¹⁰ <https://www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Code-conduite-ethique-FR-2.pdf>

¹¹ <https://bpce.whispli.com/speakup%20?locale=fr>

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 ;
- 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 encadrés : les contrats et les conventions comportent des clauses anti-corruption ; des comités d'agrément sont prévus, la prise en compte du risque de corruption dans l'octroi de crédit aux clients corporate est en cours ; l'intégrité des nouveaux partenaires du groupe est par ailleurs évaluée dans le cadre du « comité nouveaux produits nouvelles activités » du groupe ;

- Les alertes issues du dispositif d'alerte professionnelle portant sur des faits de corruption font l'objet d'un reporting groupe anonymisé et annuel.

La Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté 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 BPCE¹² 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.

2.2 Lutter contre le blanchiment et le financement du terrorisme

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

Le dispositif LCB-FT repose sur cinq composantes principales :

L'évaluation des risques BC-FT : chaque établissement analyse son exposition aux risques selon des facteurs prévus par la législation, inhérents à leurs clients, à leurs services, à leurs transactions et canaux de distribution ainsi que selon des facteurs géographiques. Cette analyse est formalisée dans la classification des risques des établissements, qui intègre, notamment la problématique des pays « à risque ». Pour chaque client, un profil de risques BC-FT est établi, permettant de lui attribuer un score de vigilance ;

La connaissance de la clientèle : le « Know Your Customer » (KYC) doit comprendre des informations sur l'activité, la surface financière et patrimoniale, des éléments de notoriété disponibles dans des médias fiables, etc. afin que les établissements soient en mesure de comprendre l'économie générale des opérations financières réalisées par le client (connaissance de l'origine, de la destination des fonds et de la justification du mouvement). La connaissance de la clientèle intègre, en particulier, la détection des Personnes Politiquement Exposées (PPE) et l'identification des bénéficiaires effectifs pour les personnes morales ;

L'exercice d'une vigilance constante sur les opérations, tout au long de la relation d'affaires, et en fonction du niveau de risques BC-FT, qui permet d'identifier les opérations atypiques au regard du comportement attendu du client. Les établissements mobilisent la

¹² <https://www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Regles-de-conduite-anticorruption-1.pdf>

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'Epargne Bourgogne Franche-Comté met en place une formation régulière des collaborateurs et dirigeants, au sein d'un dispositif harmonisé de formation, avec une périodicité au moins bi-annuelle, et des formations spécifiques à la filière sécurité financière. Au 31 décembre 2024, **89% des collaborateurs ont été formés à la lutte anti-blanchiment.**

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'avoir et des ressources économiques, d'embargo total, de restrictions ou d'embargos spécifiques sur des types de transactions particuliers¹³ ou sur l'exportation ou l'importation de certains biens, services ou technologies¹⁴.

La Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté veille à appliquer strictement les réglementations et n'accepter aucune activité ayant pour objet ou pour effet de contourner les interdictions prévues par ces dernières.

¹³ Par exemple le financement à long terme ou lorsque ces opérations sont réalisées par des personnes physiques ou morales sanctionnées.

¹⁴ Par exemple les biens militaires ou vers ou en provenance de pays ou territoires sanctionnés.



07

Note méthodologique

VII. Note Méthodologique

Périmètre et période du reporting

Pour l'exercice 2024, le périmètre de reporting des indicateurs concerne les entités suivantes : Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté

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

Crédit photos : Adobe Stock, Pixeyes - Alexandre Niquet, Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté

Disponibilité

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

Empreinte Propre

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

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

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

Définitions des indicateurs

Les définitions des principaux indicateurs sont les suivantes :

Chapitre	Libellé	Unité	Définition
Chapitre 1	Nombre de clients	Nombre	Nombre de clients particuliers - professionnels et entreprises au 31/12/2024
Chapitre 1	Nombre de clients sociétaires	Nombre	Nombre de clients détenant des parts sociales de l'établissement au 31/12/2024
Chapitre 1	Nombre de collaborateurs	Nombre	Nombre de salariés intégrant les personnes en CDI, CDD et les alternants au 31/12/2024
Chapitre 1	Taux de collaborateurs sociétaires	Pourcentage (%)	Nombre de collaborateurs détenant des parts sociales de l'établissement sur le total des collaborateurs au 31/12/2024
Chapitre 1	Montant d'encours de financement à l'économie	Montant (€)	Cumul des encours de financements du logement social, de l'ESS, du Secteur Public et des TPE/ PME au 31/12/2024
Chapitre 1	Montant d'encours d'épargne d'épargne verte	Montant (€)	Cumul des encours du CSL VERT et du CAT VERT au 31/12/2024
Chapitre 1	Part des achats réalisés avec des fournisseurs locaux	Pourcentage (%)	Nombre de fournisseurs ayant leur siège social basé en Bourgogne Franche Comté rapporté au nombre total de fournisseurs de l'entreprise au 31/12/2024
Chapitre 1	Nombre de visiteurs uniques sur le module Conseils et Solutions durables	Nombre	Cumul (depuis le lancement) du nombre de visiteurs uniques qui consultent l'espace "Conseils et solutions durables" sur l'application mobile arrêté au 31/12/2024
Chapitre 1	Montant de financements accordés pour les travaux de rénovation énergétique	Montant (€)	Montant des productions annuelles de financements accordés aux clients particuliers pour des travaux de rénovation énergétique (dont Eco PTZ et Eco PTZ MPR) en 2024
Chapitre 1	Pourcentage de clients corporate (ETI) actifs avec un dialogue ESG	Pourcentage (%)	Pourcentage des clients corporate actifs (au sens commercial) ayant bénéficié d'un dialogue ESG. Un dialogue présent sur un tiers est comptabilisé dès qu'il est saisi sur un tiers (code_banque/SIREN) alors l'encours de ce tiers est couvert
Chapitre 1	Montant des financements de la transition et de la décarbonation pour les entreprises	Montant (€)	Montant des productions annuelles de financements accordés sur le périmètre des prêts BtB suivants : Prêts Green, Prêts Impact, CBM Roulant et LOA/LDD Green en 2024

Chapitre	Libellé	Unité	Définition
Chapitre 1	Nombre de projets de microcrédits financés	Nombre	Nombre annuel de projets financés en micro-crédits personnels
Chapitre 1	Montant de financements accordés à l'économie sociale et solidaire	Montant (€)	Montant des productions annuelles de financements de Prêts MLT sur le marché ESS
Chapitre 1	Montant de financements accordés au logement social	Montant (€)	Montant des productions annuelles de financements de Prêts MLT sur le marché Logement Social
Chapitre 1	Montant de financements accordés au secteur public	Montant (€)	Montant des productions annuelles de financements de Prêts MLT sur le marché Secteur Public
Chapitre 1	Montant de financements accordés aux TPE/PME	Montant (€)	Montant des productions annuelles de financements de Prêts MLT : TPE : CA < 1,5M€ - PME : 1,5M€ < CA < 50M€
Chapitre 1	Engagement des collaborateurs	Pourcentage (%)	Mesure des opinions des salariés sur leur situation professionnelle et leur perception de l'entreprise au niveau local et à l'échelle du groupe. Cet indicateur est mesuré via le baromètre interne diapason réalisé selon une fréquence annuelle ou tous les 2 ans
Chapitre 1	Index égalité professionnelle	Note sur 100	Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise
Chapitre 1	Pourcentage d'emploi de personnes en situation d'handicap	Pourcentage (%)	Pourcentage de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) au 31 décembre de l'année considérée
Chapitre 1	Mixité au sein du conseil d'orientation et de surveillance (représentée par un ratio femmes/hommes moyen)	Ratio	Ratio femme / homme au sein du conseil d'orientation et de surveillance
Chapitre 2	Variation de l'encours d'épargne verte	Pourcentage (%)	Evolution du niveau d'encours du CSL VERT et du CAT VERT entre année 2024 et 2023
Chapitre 2	Collecte brute sur les fonds commercialisés relevant de l'article 8 et de l'article 9	Montant (€)	Collecte des Fonds d'investissement dont l'objectif d'investissement durable contribue à un objectif environnemental, social ou de gouvernance, sans causer de préjudice significatif à d'autres objectifs environnementaux ou sociaux, sont inclus l'OPC MLT, l'OPC Monétaire ainsi que les fonds ISR
Chapitre 2	Montant des financements accordés à des projets d'énergies renouvelables	Montant (€)	Production (M€), nouvelles transactions et refinancements signés dans l'année : Somme de la part finale conservée par la banque dans ses livres : - Financement d'un actif de production d'énergie à partir d'une source d'énergie renouvelable - Financement de projet (financement d'une société ad hoc portant l'actif de production d'énergie) - Financement d'entreprise (si l'objet du financement concerne un actif de production d'énergie renouvelable et est identifiable comme tel dans les SI)
Chapitre 3	Pourcentage de tous les salariés couverts par des conventions collectives	Pourcentage (%)	Sont à considérer comme des « conventions collectives », les conventions collectives, les accords d'entreprises ou toute autre forme d'accord négocié entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et un ou plusieurs syndicats ou, en leur absence, les représentants du personnel élus conformément aux lois et règlements nationaux
Chapitre 3	Pourcentage de femmes représentées au sein de l'encadrement supérieur	Pourcentage (%)	Par encadrement supérieur, il faut comprendre les membres du directoire de la Caisse d'Epargne Bourgogne-Franche Comté
Chapitre 3	Nombre de salariés en effectifs ventilés par type de contrats	Nombre (salariés)	Nombre de salariés par type de contrats : Les collaborateurs internes permanents (CDI) Les collaborateurs internes temporaires (CDD) Les collaborateurs alternants
Chapitre 3	Pourcentage de rotation du personnel (% turnover)	Pourcentage (%)	Rapport entre la somme du nombre d'entrées CDI et du nombre de sorties CDI sur l'année N divisée par 2, et l'effectif CDI au 31/12/N
Chapitre 3	Pourcentage de salariés ayant pris des congés familiaux sur l'année	Pourcentage (%)	Rapport du nombre de collaborateurs ayant pris un congé familial sur le nombre total de collaborateurs éligibles
Chapitre 4	Paiements alignés avec les délais de paiement standards (en %)	Pourcentage (%)	Le délai de paiements standard correspond à 60 jours maximum à compter de la date d'émission de la facture
Chapitre 5	Pourcentage des agences et centres d'affaires en NPS positif	Pourcentage (%)	Le Net Promoter Score est le premier indicateur utilisé pour évaluer la fidélisation et la satisfaction d'un client vis-à-vis d'une entreprise. Il est calculé en posant aux clients une question "Sur une échelle de 1 à 10, Dans quelle mesure recommanderiez-vous la CE ?" Les participants donnent une note comprise entre 1 et 10 qui permet de les classer dans l'un des 3 groupes suivants : détracteurs (note entre 0 et 6), passifs (note entre 7 et 8), promoteurs (note entre 9 et 10) Le NPS est la différence entre les Promoteurs et les détracteurs
Chapitre 5	Pourcentage de clients détectés fragiles	Pourcentage (%)	Nombre de clients détectés comme fragile par rapport au nombre de clients particuliers de 16 ans ou + titulaires d'un compte 004
Chapitre 5	Pourcentage de clients fragiles équipés OCF	Pourcentage (%)	% de clients détectés comme fragiles de plus de 18 ans équipés d'une OCF