

RAPPORT D'IMPACT VOLONTAIRE 2024



SOMMAIRE

01 - PLACER LES ENJEUX DE DURABILITÉ AU CŒUR DE NOTRE MODÈLE	5
Accompagner nos Sociétaires dans une relation durable	5
Le modèle d'affaires de la CASDEN Banque Populaire	6
Rendre l'impact accessible à tous	8
Porter les enjeux ESG au plus haut niveau	9
Prendre en compte les risques ESG	12
Renforcer notre impact positif	13
02 - CONTRIBUER À LA DÉCARBONATION DE L'ÉCONOMIE	16
Plan de transition du Groupe BPCE pour l'atténuation du changement climatique	16
Accompagner tous ses Sociétaires dans leur transition environnementale	17
Empreinte propre de la CASDEN Banque Populaire	17
03 - ÊTRE UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE	19
Droits de l'homme	19
Dialogue social et conditions de travail	19
Attractivité	23
Développement des compétences	24
Indicateurs	25
04 - ÊTRE L'ACTEUR DE RÉFÉRENCE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL	26
Agir et créer du lien sur les territoires	26
Être exemplaire en mettant en œuvre une politique d'achats responsables	27
05 - ÊTRE UNE BANQUE INCLUSIVE QUI PROTÈGE	28
Placer la satisfaction Sociétaire au cœur de nos priorités	28
Proposer une offre de produits qui n'exclut aucun Sociétaire	29
Protéger les intérêts du Sociétaire	29
06 - EXERCER NOS MÉTIERS AVEC ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ	31
Respecter des pratiques éthiques dans la conduite des affaires	31
Encadrer nos activités dans l'intérêt des Sociétaires et de la société	31
07 - ANIMER LA VIE COOPÉRATIVE	33
Dynamiser le sociétariat	33
Animer le réseau militant et le sociétariat	34
08 - NOTE MÉTHODOLOGIQUE	35

RAPPORT D'IMPACT VOLONTAIRE 2024

Banque coopérative des agents de la Fonction publique, la CASDEN Banque Populaire accompagne au quotidien plus de 2 millions de Sociétaires dans leurs projets, notamment en matière de transition écologique, avec une offre d'épargne, de crédits et de caution. Cet accompagnement s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociétale, où la solidarité et la proximité sont au cœur de l'action de la CASDEN Banque Populaire. Grâce à son réseau militant composé de 240 délégués et 10 080 correspondants, elle assure un maillage local, qui lui permet de maintenir des relations étroites avec ses Sociétaires sur l'ensemble du territoire, tant en métropole qu'en outre-mer.

La CASDEN Banque Populaire s'appuie sur un modèle fondé sur des valeurs fortes de solidarité, de confiance, d'engagement et d'équité, ceci dans le respect de sa raison d'être : **« Banque coopérative, nous nous engageons dans une démarche solidaire et durable pour accompagner avec équité et confiance les agents de la Fonction publique. »**

Sa démarche, reconnue par le label « Engagée RSE » décerné par l'Association française de normalisation (Afnor) en septembre 2023, invite à progresser encore davantage en la matière, pour un développement durable et responsable.

Pour la première année, la CASDEN Banque Populaire publie ce rapport d'impact volontaire, reflet de son modèle et de ses engagements auprès de l'ensemble de ses parties prenantes.

01

PLACER LES ENJEUX DE DURABILITÉ
AU CŒUR DE NOTRE MODÈLE

ACCOMPAGNER NOS SOCIÉTAIRES
DANS UNE RELATION DURABLE

LA RAISON D’ÊTRE DE CASDEN BANQUE POPULAIRE

La CASDEN Banque Populaire est une entreprise coopérative, responsable, à l’écoute de ses parties prenantes. Sa nature de banque coopérative l’a amenée, depuis toujours, à agir en tenant compte de la performance sociale, sociétale, environnementale, bien au-delà de la nécessaire performance économique.

La loi Pacte a donné la possibilité aux entreprises qui le souhaitent de définir leur raison d’être. C’est une précieuse boussole pour inscrire les décisions stratégiques dans la durée.

Après des travaux associant dirigeants, Administrateurs et militants, la CASDEN Banque Populaire a défini sa raison d’être en janvier 2020. Celle-ci exprime tout à la fois la vision et la mission de la CASDEN Banque Populaire :

« Banque coopérative, nous nous engageons dans une démarche solidaire et durable pour accompagner avec équité et confiance les projets des agents de la Fonction publique. »

LE MODÈLE COOPÉRATIF DE LA CASDEN BANQUE POPULAIRE,
GARANT DE STABILITÉ ET DE RÉSILIENCE

Créée au début des années 1950 et destinée à l’origine aux enseignants, la CASDEN s’est peu à peu ouverte à la recherche et à la culture. En 1974, elle noue un partenariat avec les Banques Populaires régionales (et adopte elle-même le statut de Banque Populaire), permettant à ses Sociétaires de bénéficier d’une offre bancaire complète et de proximité. Elle s’implante dans les départements d’outre-mer dans les années 1980, puis dans le Pacifique à partir de 1996.

Fin 2015, la CASDEN Banque Populaire s’ouvre à tous les agents de la Fonction publique.

Banque coopérative et entreprise de l’économie sociale et solidaire, la CASDEN Banque Populaire accompagne ses Sociétaires dans leurs projets en leur proposant une offre globale d’épargne, de crédits et de caution aux meilleures conditions. La CASDEN Banque Populaire poursuit un but autre que le seul partage des bénéfices, ceux-ci étant majoritairement consacrés au développement de son activité au service de ses Sociétaires.

Au-delà de son métier de banquier, la CASDEN Banque Populaire porte également une politique d’engagement sociétal forte : elle est particulièrement active dans les domaines de l’éducation, de la

recherche, de la culture, du sport, de l’éducation au développement durable et de l’économie sociale. La CASDEN Banque Populaire est aussi proche de nombreuses organisations représentatives de la Fonction publique, une façon d’accompagner ses Sociétaires dans leur métier et d’être à leurs côtés au quotidien.

Le modèle coopératif de la CASDEN Banque Populaire repose sur quatre piliers :

- la double qualité de ses membres.

Pour bénéficier des services de la CASDEN Banque Populaire, il faut en être Sociétaire. Ainsi, au 31 décembre 2024, plus de 2 millions de Sociétaires étaient tout à la fois clients et propriétaires de la CASDEN Banque Populaire : 100 % du capital de la CASDEN Banque Populaire appartient à ses Sociétaires ;

- une gouvernance démocratique fondée sur le principe « Une personne, une voix ».

Tous les Sociétaires, sans discrimination ni différenciation, notamment fondées sur leur part de détention de capital, votent selon le principe « Une personne, une voix ». Les membres du Conseil d’Administration sont élus démocratiquement par et parmi les Sociétaires ;

- un engagement de ses membres au service de la communauté.

Outre la mise en commun de l’épargne de tous pour financer les projets de chacun, la CASDEN Banque Populaire peut compter sur un réseau militant de plusieurs milliers de Sociétaires volontaires et engagés. Ils participent à la vitalité de son modèle coopératif, dont la finalité est d’être au service de ses membres. Ainsi, 240 Délégués portent les messages et les valeurs de la CASDEN Banque Populaire auprès de ses partenaires. Ils animent un réseau de 10 080 correspondants dans les établissements de la Fonction publique. Ce réseau militant, symbole d’un engagement collectif, fait la force de la CASDEN Banque Populaire et sa spécificité dans le secteur bancaire ;

- un modèle coopératif transparent au service des générations actuelles et futures.

Informers clairement ses Sociétaires sur les offres et les produits qu’ils souscrivent, traiter de manière équitable tous les Sociétaires, en ne prenant en compte que la contribution de chacun à la coopérative, sont deux principes au cœur des pratiques de la CASDEN Banque Populaire.

Ses excédents sont prioritairement mis en réserve pour assurer son développement, dans une logique de long terme au bénéfice des Sociétaires actuels et futurs.

LE MODÈLE D’AFFAIRES DE LA CASDEN BANQUE POPULAIRE

« Banque coopérative, nous nous engageons dans une démarche solidaire et durable pour accompagner avec équité et confiance les projets des agents de la Fonction Publique »

NOTRE ADN

Un modèle de banque affinitaire au service de ses **plus de 2 millions de Sociétaires, agents de la Fonction publique**

Une gouvernance coopérative fondée sur le principe « **Une personne, une voix** » quel que soit le nombre de parts sociales détenues

Une performance coopérative pour inscrire notre croissance dans le temps long

NOS ATOUTS

Nos Sociétaires

- **18** administrateurs
- **240** Délégués
- **10 080** Correspondants

Notre capital humain

- **604** collaborateurs

Nos partenariats

- **110** partenariats avec différents acteurs de la Fonction publique : ministères, établissements publics, syndicats de la Fonction publique, universités, etc.

Notre maillage territorial et digital

- **108** Délégations réparties sur tout le territoire national (métropole et DOM)
- Une banque multicanale de proximité : 100 % digital / 100 % physique

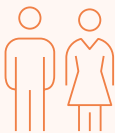
Notre solidité financière

- **2,4 Md€** de fonds propres et ratio de CET1 de 32,49 %
- **15 %** des résultats de la CASDEN 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 BPCE

LES GRANDS ENJEUX DE LA SOCIÉTÉ



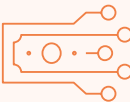
Transition environnementale
+1,45° dès 2023 vs l'ère préindustrielle



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'utilisateurs de ChatGPT en seulement deux mois

NOS MÉTIERS



PNB 2024 : 288 M€

MOBILISER L'ÉPARGNE DE NOS SOCIÉTAIRES

POUR FINANCER À MEILLEUR COÛT LES PROJETS DE NOS SOCIÉTAIRES : CRÉDIT IMMOBILIER CRÉDIT CONSOMMATION

GARANTIR LES PRÊTS DE NOS SOCIÉTAIRES FAITS EN BANQUE POPULAIRE : LA CAUTION

PILIER STRATÉGIQUES

PLAN STRATÉGIQUE ELAN 2024

3 LIGNES DE FORCE :

DÉVELOPPEMENT

CONQUÊTE
MODÈLE RELATIONNEL
PARCOURS OMNICAUX
SOCIÉTAIRES SIÈGE
SATISFACTION SOCIÉTAIRES
STRATÉGIE MILITANTE

PERFORMANCE

CAUTION
EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE
ENTREPRISE RESPONSABLE
STRATÉGIE DATA

COLLECTIF

CULTURE INNOVATION
DÉVELOPPEMENT ET VALORISATION DES COMPÉTENCES
FUTUR DU TRAVAIL
MODÈLE MANAGERIAL

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

Un acteur essentiel au service des acteurs de la Fonction publique

- **11,7 M€** d'intérêts aux Parts Sociales
- **58,5 M€** de mise en réserve pour assurer la pérennité de l'entreprise et financer l'avenir

VIA NOS FINANCEMENTS

- **10,9 Md€** d'encours crédit auprès de nos Sociétaires pour financer leurs projets de consommation et immobiliers dont :
 - **44,4 M€** de crédit Rénovation Énergétique (production)
 - **58,5 M€** de crédit Véhicule propre (production)
 - **3,8 M€** d'Eco-ptz (production)
 - **74,3 Md€** d'encours de caution garantis par CASDEN ou sa filiale Parnasse Garanties
 - **101,9 Md€** d'encours d'investissements « verts »

Une banque qui a un impact sociétal positif

- Empreinte coopérative et sociétale : **7,7 M€** dont **3M€** d'engagement sociétal

Un employeur responsable et attractif

- **78 %**, taux d'engagement élevé des collaborateurs
- **87/100** index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- **76** recrutements
- **7,06 %**, taux d'emploi de personnes en situation de handicap
- **5,69 %** de la masse salariale consacrée à la formation continue

Chiffres au 31/12/2024

6

7

RENDRE L'IMPACT ACCESSIBLE À TOUS

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 plan de croissance au service de ses clients, dans une société marquée par les grandes transitions environnementale, démographique, technologique et géopolitique.

Pour accompagner ces transitions, le Groupe mobilise sa présence territoriale, ses métiers et ses expertises afin de 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 BPCE 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 les clients du Groupe dans la transition environnementale grâce à 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'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe), accompagnement à chaque étape des projets de rénovation énergétique pour les logements individuels et les copropriétés, augmentation du nombre de financements pour la rénovation énergétique des bâtiments ;

- pour les clients BtoB : accompagner la transition des modèles d'affaires avec un dialogue adapté et un apport d'expertises sectorielles pour intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), selon leur taille et leur secteur économique, notamment dans les infrastructures énergétiques, de transport, de gestion et de traitement des déchets...

- **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 les financements du Groupe dédiés à la production et au stockage d'électricité verte et en soutenant la réindustrialisation des territoires et la souveraineté énergétique.

- L'alignement des portefeuilles de financement du Groupe 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 Banques Populaires jouent un rôle sociétal clé, en finançant notamment l'entrepreneuriat social ou le microcrédit. 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, soutenant entre autres 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 : l'impact du mécénat des 14 Banques Populaires, dont la CASDEN Banque Populaire, est mesuré chaque année à travers leur empreinte coopérative et sociétale (ECS). Cette empreinte identifie et valorise en euros les actions RSE et coopératives mises en place au sein de chaque banque.

Impact Inside : une transformation interne des entreprises du Groupe

Afin d'accompagner les transitions de ses clients selon les meilleurs standards, le Groupe BPCE a lancé un plan de transformation interne appelé « 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.

L'ENGAGEMENT COOPÉRATIF ET RSE DE LA CASDEN BANQUE POPULAIRE

DES ORIENTATIONS NATIONALES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Dans les statuts des Banques Populaires, la Fédération Nationale des Banques Populaires (FNBP) définit les grandes orientations RSE des banques dans le cadre de leurs raisons d'être, et formalise les engagements des 14 Banques à travers leur empreinte coopérative et sociétale.

Le comité Raison d'être et RSE de la Fédération impulse une réflexion et une dynamique communes avec les dirigeants exécutifs et non exécutifs des Banques Populaires. Dans ce cadre, en 2023, trois grandes orientations RSE ont été définies :

1^{ère} orientation

S'engager durablement dans la préservation de l'environnement et des générations futures.

2^{ème} orientation

S'engager, en proximité et de façon impactante, pour le développement durable des territoires et de ceux qui y vivent.

3^{ème} orientation

S'engager dans une activité responsable* en consolidant le lien de confiance avec toutes les parties prenantes grâce à notre modèle coopératif.

*Responsable vis-à-vis des parties prenantes, sous-entendu : activité performante, sécuritaire, éthique.

LA STRATÉGIE COOPÉRATIVE ET RSE DE LA CASDEN BANQUE POPULAIRE

La CASDEN Banque Populaire s'appuie sur un Comité RSE, qui contribue à la définition des grandes orientations de la banque en matière de RSE et fait des préconisations au Conseil d'Administration.

Le suivi des actions concernant la RSE est assuré par un référent identifié au sein de la Direction Communication Groupe et Développement durable (un chef de projet et une alternante se consacrant à la RSE). La mise en œuvre des actions repose, de manière plus large, sur les 10 membres du projet stratégique Entreprise responsable, composé de manière transversale, ainsi que

sur l'ensemble des directions de la CASDEN Banque Populaire. Afin que la RSE soit l'affaire de tous les collaborateurs, des critères RSE sont intégrés dans le calcul de l'accord d'intéressement.

Le plan stratégique Élan 2024 intègre la RSE dans ses 14 projets ainsi que dans ses indicateurs de performance clé (KPI). Plus particulièrement, l'un des projets, nommé « Entreprise responsable », a travaillé sur trois priorités :

- réduire l'impact environnemental des activités et des investissements financiers de la CASDEN Banque Populaire ;
- développer les conditions favorables à la diversité et à la solidarité à tous les niveaux de l'entreprise ;



(1) Périmètre certains affiliés à 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: www.groupebpce.com/rse/ratings-standards-internationaux

LABELS ET CERTIFICATIONS DE LA CASDEN BANQUE POPULAIRE

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

La CASDEN Banque Populaire a obtenu la labellisation Engagé RSE de l'Afnor en septembre 2023, sur la base d'un processus d'audit évaluant les politiques, les pratiques et les résultats en matière de RSE. L'Afnor est un organisme indépendant qui élabore et diffuse des normes volontaires dans différents domaines, dont la RSE. Le label Engagé RSE décerné par l'Afnor témoigne de l'engagement de la CASDEN Banque Populaire envers ses parties prenantes (clients, collaborateurs, fournisseurs, partenaires...) et de sa transparence, conformément aux principes du développement durable.

Le référentiel du label est basé sur la norme internationale ISO 26000 et sept questions centrales : la gouvernance de la structure ; les droits humains ; les conditions et relations de travail ; la responsabilité environnementale ; la loyauté des pratiques ; les questions relatives au consommateur et à la protection du consommateur ; les communautés et le développement local.

La CASDEN Banque Populaire a obtenu le label Égalité professionnelle de l'Afnor en novembre 2023. Cette démarche, qui vise à renforcer la mixité et s'assurer de l'égalité professionnelle pour tous, était un enjeu fort du plan stratégique ELAN Élan 2024, en phase avec ses valeurs d'équité et d'égalité des chances.

Dans le cadre de l'audit réalisé, tous les dispositifs et pratiques en

• assurer la transparence de nos actions.

Le nouveau plan stratégique Résolution CASDEN 2030, élaboré durant l'année 2024, intègre la RSE dans l'ensemble de ses quatre axes, dont un est entièrement consacré à l'impact positif.

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 contribue(1).

matière de ressources humaines (RH) ont été analysés : politique RH (recrutement, intégration, gestion des carrières et accès à la formation), politique de rémunération et de promotion, équilibre des temps de vie ; lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, communication à l'interne et l'externe.

En 2018, le siège social de la CASDEN Banque Populaire a emménagé dans un nouveau bâtiment classé Haute qualité environnementale (HQE) Effinergie +, confirmant une consommation inférieure de 40 % à celle imposée par la réglementation de 2012.

PORTER LES ENJEUX ESG AU PLUS HAUT NIVEAU

RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION

Les administrateurs du réseau Banque Populaire sont des chefs d'entreprise, des chercheurs, des enseignants et des salariés impliqués dans la vie économique de leur région.

Pour répondre aux exigences du régulateur concernant l'évaluation du fonctionnement des Conseils d'Administration et la formation des Administrateurs, la Fédération Nationale des Banques Populaires (FNBP) a élaboré :

- un dispositif d'autoévaluation des Conseils d'Administration mis à disposition dans tout le réseau Banque Populaire ;

- un plan de formation annuel traitant de thématiques liées aux neuf compétences retenues par la Banque centrale européenne (BCE), mais aussi des sujets liés à l'ESG et au digital. Un bilan annuel des formations a été mis en place afin de suivre le nombre de formations réalisées, le nombre d'heures de formation effectuées, la diversité des formations suivies, le taux de satisfaction.

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

Lors de l'examen de toutes les candidatures au mandat de dirigeant effectif (Directeur Général et Directeur Général adjoint) et au mandat de membre du Conseil, le Comité des nominations s'appuie sur les objectifs définis dans la politique de nomination et de succession adoptée par le Conseil.

En application de cette politique, le Comité des nominations doit notamment poursuivre un objectif de diversité parmi les dirigeants effectifs et au sein du Conseil d'Administration. Ceci implique une situation où les caractéristiques desdits dirigeants et dudit Conseil diffèrent à un degré assurant une variété de points de vue, étant rappelé que le caractère coopératif de la CASDEN Banque Populaire contribue largement à favoriser la diversité.

Le Comité des nominations doit s'assurer que les aspects de diversité suivants sont bien observés : formation, parcours professionnel, âge, objectif quantitatif relatif à la représentation du sexe sous-représenté, représentation géographique équilibrée, représentation des différents types de marchés, représentation des catégories socioprofessionnelles dominantes du sociétariat de la CASDEN Banque Populaire, respect des critères de compétence collective tels que visés dans l'évaluation du Conseil.

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

La CASDEN Banque Populaire, dans le cadre des dispositions légales prévues par le Code monétaire et financier (articles L. 511-98 et L. 511-100), évalue périodiquement, et au moins une fois par an, le fonctionnement de son Conseil d'Administration. Cette mission est confiée au Comité des nominations, qui formule des recommandations sur les évolutions souhaitables quant à la composition de ce dernier en vue d'atteindre les objectifs de diversité.

Au 31 décembre 2024, le Conseil d'Administration était composé de 16 membres et 3 censeurs. Avec neuf femmes au sein de son Conseil d'Administration, la CASDEN Banque Populaire atteint une proportion de 50 %.

Le Conseil d'Administration nomme, sur proposition du Président, un Directeur Général.

FORMATION DES ADMINISTRATEURS

La CASDEN Banque Populaire veille à l'adéquation des contenus de formation des élus aux exigences et responsabilités liées à leur fonction au sein du Conseil d'Administration. Ceux-ci sont construits dans le but de veiller aux compétences individuelles et collectives des élus. Les formations proposées permettent d'appréhender et de comprendre les évolutions et les enjeux du secteur bancaire.

Depuis 2014, la CASDEN Banque Populaire s'appuie sur le plan de formation et les outils élaborés par la FNB, afin de répondre aux exigences du régulateur. Ce plan traite de thématiques liées aux neuf compétences clefs retenues par la BCE, mais aussi de sujets liés à l'ESG et aux transformations du modèle bancaire, impacté par le digital.

Un bilan annuel des formations a été mis en place, par Banque Populaire et par administrateur, afin de suivre le nombre de formations réalisées, le nombre d'heures de formation effectuées, la diversité des formations suivies, le taux de satisfaction.

Le programme de formation permet aux administrateurs de définir les meilleures orientations et de nourrir les débats des instances de la CASDEN Banque Populaire, dans l'intérêt de l'ensemble de ses clients et Sociétaires.

PRISE EN COMPTE DES ENJEUX DE DURABILITÉ DANS L'ORGANISATION DE LA BANQUE POPULAIRE

Au niveau du Conseil et de ses comités

Comité RSE

Présidente : Carole Gelly

Périodicité : Au moins deux fois par an

Missions :

- Examiner la stratégie et les engagements du Groupe CASDEN Banque Populaire en matière de RSE et formuler des avis, des propositions et des recommandations à l'attention du Conseil d'Administration
- Assurer le suivi annuel des actions mises en œuvre au titre de la stratégie définie par la CASDEN Banque Populaire

Principaux sujets ESG traités en 2024 :

- Bilan de reporting
- Engagements responsables
- Investissements responsables
- Ambitions 2026, VISION 2030
- CSRD et Rapport d'Impact volontaire
- Bilan carbone
- Net Zero Banking Alliance
- Labellisation Engagé RSE de l'Afnor

Conseil d'Administration

Président : François Brun

Périodicité : Au moins six fois par an

Missions :

- Détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre
- Se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent, sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux Assemblées de Sociétaires et dans la limite de l'objet social

Principaux sujets ESG traités en 2024 :

- Rapport Comité RSE
- Arrêté des comptes
- Orientations stratégiques
- Rapport du réviseur coopératif
- Assemblée Générale 2024 : composition de la commission des votes

Comité d'audit

Présidente : Ariane Toletti

Périodicité : Au moins quatre fois par an dont deux fois en présence des Commissaires aux Comptes

Missions :

- Assure le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières

Principaux sujets ESG traités en 2024 :

En matière de RSE :

- rapport audit achats
- rapport audit RSE
- rapport audit des risques climatiques

Comité des risques

Président : Gabriel Sabotin-Desclaud

Périodicité : Au moins quatre fois par an

Missions :

- Formule des avis sur la stratégie globale de la banque, l'appétence en matière de risques actuels et futurs
- Assiste la banque dans le contrôle de la mise œuvre de cette stratégie par les dirigeants effectifs de la banque et par le responsable de la fonction de gestion des risques
- Examine la mise en œuvre de la stratégie opérationnelle en matière de gestion des risques climatiques et environnementaux de la banque
- Formule au Conseil d'Administration toute proposition, avis ou recommandation en la matière

Principaux sujets ESG traités en 2024 :

Au titre de la Direction de l'Audit interne :

- suivi des recommandations
- mission de l'Inspection générale Groupe
- synthèse des dernières missions clôturées

Au titre des risques et de la conformité :

- bilan et perspectives RGPD
- bilan et perspectives PUPA
- bilan et perspectives SSI

Au niveau de la Direction Générale

Comité de direction

Directrice générale : Isabelle Rodney

Périodicité : Une fois par semaine

Missions :

- Est en charge de l'organisation et du fonctionnement de la banque
- Contribue et met en œuvre la stratégie arrêtée par le Conseil
- Décide, gère et supervise l'ensemble des activités de l'établissement

Principaux sujets ESG traités en 2024 :

- Assemblée Générale
- Investissements financiers
- Environnement
- Risques et conformité
- Politique RH
- PAC
- Satisfaction
- Partenariats
- Vie militante

Comité stratégique

Directrice générale : Isabelle Rodney

Périodicité : Environ une fois par semaine

Missions :

- Valide les budgets
- Valide les grandes orientations soumises par les pilotes
- Valide les cadrages des chantiers et ses évolutions
- Priorise à nouveau au fil de l'eau
- Insuffle du rythme (passage en Costrat toutes les six semaines)
- Suit globalement l'avancement du plan et des KPIs
- Aide à la mobilisation des ressources

Principaux sujets ESG traités en 2024 :

- Chantier stratégique entreprise responsable, notamment concernant le bilan carbone, les partenariats en faveur de la solidarité, la transparence
- Chantier stratégique satisfaction
- Chantier stratégique développer et valoriser les compétences
- Chantier stratégique modèle managérial
- Chantier stratégique futur du travail
- Chantier stratégique culture de l'innovation

DISPOSITIF DE PILOTAGE DES ENJEUX ESG « IMPACT INSIDE »

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

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

Cette VISION 2030 de l'impact a été coconstruite avec l'ensemble des métiers et des entreprises du Groupe BPCE. Elle se matérialise par le programme Impact 2026 qui est composé d'engagements concrets en matière d'offres, 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, assurant notamment la coordination globale et le pilotage du programme Impact 2026.

La CASDEN a nommé :

- un correspondant Risques climatiques au sein de la Direction des Risques et Conformité dont le rôle est :
- suivre l'actualité des travaux coordonnés chez BPCE,

- être le relais local des travaux auprès des équipes concernées afin de sensibiliser les métiers, décliner, permettre les échanges et mettre en place des dispositifs et processus en interne,
- veiller aux différentes évolutions réglementaires et aux échanges de places pouvant impacter l'activité des établissements,
- répondre aux demandes des groupes de travail dédiés à certains projets,
- piloter la matrice de matérialité au sein de l'établissement ;
- une cheffe de projet Développement durable au sein de la Direction Communication Groupe et Développement durable, qui :
- coordonne les engagements RSE de l'entreprise,
- participe au plan stratégique CASDEN sur le volet entreprise responsable,
- pilote la démarche de labellisation Engagé RSE de l'Afnor,
- pilote les trois reportings annuels : Déclaration de performance extra-financière (DPEF), Bilan carbone, Empreinte coopérative et sociétale,
- gère les partenariats sur l'éducation au développement durable,
- organise des semaines de sensibilisation,
- est référent RSE pour la Filière RSE de BPCE et la FNBP.

La CASDEN est exposée aux risques climatiques, d'une part à travers son portefeuille d'investissements et, d'autre part, le financement de dossiers immobiliers pour sa clientèle de particuliers.

Les risques climatiques et les critères ESG sont déclinés dans la politique des risques crédit habitat, la politique investissement financier et immobilier et la politique d'investissement de la réserve de liquidité.

INTÉGRATION DES CRITÈRES ESG
DANS LES PROCESSUS DE CRÉDITS

L'incorporation du diagnostic de performance énergétique (DPE) dans le système d'octroi permet de prendre en compte le risque de transition et d'intégrer les risques résultant des effets de la mise en place d'un modèle économique bas carbone.

Depuis début 2023, pour l'ensemble des demandes de financement de logements affichant une étiquette de DPE comprise entre F et G, il est demandé :

- une estimation des travaux à réaliser ou l'audit énergétique, en incluant le coût des travaux de rénovation énergétique dans l'enveloppe totale du financement, que ces travaux soient financés par un emprunt ou par fonds propres ;
- un refus de financement en cas d'incapacité des Sociétaires à faire face au financement des travaux de rénovation ou d'absence de DPE ;
- une sensibilisation des Sociétaires en cas de demande de financement de logements affichant des étiquettes entre E et G et les informer :
- du gel des loyers depuis le 24 août 2022 si les travaux énergétiques ne sont pas réalisés,
- de l'interdiction, depuis le 1er janvier 2023, de louer des biens affichant un DPE à G, sans réalisation de travaux,
- d'un risque de décote du prix de vente si les travaux énergétiques ne sont pas réalisés.

INTÉGRATION DES CRITÈRES ESG EN MATIÈRE DE GESTION
DES PORTEFEUILLES DE PLACEMENT SOUS FORME DE TITRES

La CASDEN a formalisé une politique d'investissement sectorielle affirmée, comprenant :

- un challenge RSE systématique de toutes les sociétés de gestion de fonds dans lesquelles elle investit ;
- un reporting annuel sur les investissements ESG ;
- une politique d'exclusion affirmée : pas d'entreprise dont l'activité est en relation avec l'armement controversé (mines anti-personnel, bombes à fragmentation...), ou tirant plus de 25 % de ses revenus du tabac ou de l'alcool, du charbon ou de l'énergie générée par charbon, ou ne respectant pas les principes du Pacte mondial des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE (« worst offenders »), pas de financement d'États sous listes noires (pays sous embargo pour des déficiences stratégiques dans leur dispositif de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme), ou d'États ou entités publiques de pays n'ayant pas aboli la peine de mort, pas de financement d'États figurant au-delà du cinquantième rang en matière de développement humain (IDHI), etc.

PRENDRE EN COMPTE LES RISQUES ESG

PROGRAMME DE DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF DE GESTION
DES RISQUES ESG

La CASDEN s'inscrit dans le dispositif de gestion des risques ESG mis en place à l'échelle du Groupe BPCE à travers un plan d'action spécifique. Coordinné par le département des Risques ESG au niveau du Groupe, celui-ci a été renforcé courant 2024 en ligne avec les engagements climatiques et environnementaux du projet stratégique VISION 2030 du Groupe BPCE et 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 de quatre thèmes : gouvernance des risques ESG (comitologie, rôles et responsabilités, rémunérations), renforcement de la connaissance des risques (dispositifs de veille, analyses et évaluations sectorielles, référentiel des risques, méthodologies et processus d'analyse des risques, données), insertion opérationnelle des travaux (prise en compte des facteurs de risque ESG dans leurs dispositifs d'encadrement et leurs processus de décision respectifs), mécanismes de pilotage consolidé des risques (tableaux de bord, plan de formation...).

IDENTIFICATION ET ÉVALUATION DE LA MATÉRIALITÉ
DES RISQUES ESG

La CASDEN 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) des risques

de transition (évolutions réglementaires, évolutions technologiques, 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 risques (risques de crédit, risques d'assurance, risques structurels de bilan, risques de réputation...) ;
- l'évaluation de la matérialité des risques ESG en regard des autres catégories de risques sur la base de méthodes et d'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. Celle-ci est basée sur des 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 CASDEN a participé aux ateliers de rédaction du référentiel des risques ESG de BPCE. Ce document a été diffusé lors du dernier Comité des risques.

INTÉGRATION DES RISQUES ESG DANS LE DISPOSITIF
DE GESTION DES RISQUES

En coordination avec les travaux menés à l'échelle du Groupe BPCE, la CASDEN 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 risques de la banque (crédit, investissement, marché...).

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

- l'application des politiques de 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, constitués à partir de la base de connaissance sectorielle ESG, 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 du charbon, du pétrole et du gaz.

RENFORCER NOTRE IMPACT POSITIF

LE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES AU CŒUR
DE NOTRE STRATÉGIE D'IMPACT

La CASDEN Banque Populaire mène directement un dialogue permanent et constructif avec ses différentes parties prenantes. Elle collabore avec de nombreux acteurs (État, collectivités locales, associations...) sur des projets sociétaux ou environnementaux, par exemple.

En détenant le capital de l'entreprise à travers des parts sociales, les Sociétaires participent activement à la vie, aux orientations concernant notamment le développement durable de leur banque. Les membres du Conseil d'Administration, porte-paroles des Sociétaires, représentent les différents versants de la Fonction publique et de la société civile au cœur de la gouvernance de leur banque.

Les attentes des parties prenantes sont également identifiées et prises en compte à travers des relations régulières avec les dirigeants des Banques Populaires, la Fédération Nationale des Banques Populaires, les instances représentatives du personnel et les associations. Enfin, les enquêtes d'image ou de prospective sont autant de sources d'identification de l'évolution des attentes des parties prenantes.

PARTIES PRENANTES	MODALITÉS DE DIALOGUE	FINALITÉ
SOCIÉTAIRES	- Entretiens - Dialogue dédié et conseil pour intégrer les enjeux environnementaux et sociétaux - Enquêtes de satisfaction évaluant le NPS - Invitations à des événements - Participation aux Assemblées Générales - Élection des représentants - Réunions et lettres d'information	- Définition des offres et accompagnement des projets - Mesure de la satisfaction - Gestion des réclamations - Recouvrement amiable , médiation, lutte contre le surendettement - Valorisation et promotion du modèle coopératif - Participation à la vie de la banque - Accompagnement dans le métier : projets pédagogiques, QVCT... - Dialogue ESG : acculturation des Sociétaires, accompagnement des démarches de transformation, évaluation des risques pour une meilleure prévention et gestion par le Sociétaire, intégration des critères ESG à l'octroi des crédits

PARTIES PRENANTES	MODALITÉS DE DIALOGUE	FINALITÉ
MILITANTS (DÉLÉGUÉS ET CORRESPONDANTS) 	- Réunions d’information militantes - Formations - Événements - Conventions	- Représentation institutionnelle de la CASDEN - Relais d’information - Participation aux permanences dans les établissements de la Fonction publique - Valorisation et promotion du modèle coopératif - Participation à la vie de la banque
MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (SOCIÉTAIRES) 	- Participations aux Conseils d’Administration - Participations aux Comités spécialisés - Groupes de réflexion - Programmes de formation et séminaires - Site spécifique pour les administrateurs	- Représentation des intérêts des sociétaires dans la gouvernance - Participation à la définition des orientations stratégiques - Fonction de surveillance, notamment maîtrise des risques et fiabilité du contrôle interne
COLLABORATEURS 	- Baromètre social (enquête interne mesurant le climat social dans les entreprises du Groupe) et baromètre satisfaction métiers - Entretiens annuels - Formations - Communication interne - Réseaux associatifs (féminins, sportif) - Droit d’alerte des collaborateurs - Consultation des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives	- Amélioration de la qualité de vie au travail, de la santé et de la 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, négociation d’accords
FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS 	- Politique d’achats responsables - Rencontres régulières avec les fournisseurs stratégiques - Dispositif d’écoute et enquêtes de satisfaction - Droit d’alerte des fournisseurs et mise en place d’un médiateur indépendant - Audit	- Respect des clauses ESG intégrées dans les contrats - Identification des plans de progrès pour mieux connaître les attentes des fournisseurs - Amélioration du niveau de satisfaction et de relation - Consultations et appels d’offres - Respect des délais de paiement
ACTEURS INSTITUTIONNELS, FÉDÉRATIONS 	- Rencontres régulières (autorités publiques, chambres consulaires... - Participation aux groupes de travail sectoriels à l’échelle locale - Réponses aux consultations publiques - Transmissions d’informations et de documents	- Via le Groupe BPCE et la FNBP
PARTENAIRES 	- Appels à projets - Mécénat, partenariat - Bénévolat de collaborateurs - Échanges réguliers - Sièges dans les conseils de fondations ou d’associations - Comité d’experts	- Impacts positifs à travers de nombreuses initiatives culturelles et solidaires dans les domaines de l’éducation, la Fonction publique, l’insertion, la solidarité, la jeunesse, les sports, la protection de l’environnement... - Amélioration de la transparence - Apport d’expertises croisées bancaire/financière et meilleure appréhension des acteurs locaux

MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION ET DE COTATION DES ENJEUX MATÉRIELS

La CASDEN Banque Populaire est exemptée de rapport de durabilité obligatoire dans le cadre de la CSRD ; les informations en matière de durabilité sont communiquées aux bornes du Groupe BPCE. L’analyse de double matérialité a été réalisée sur le périmètre consolidé du Groupe BPCE dans le cadre du rapport de durabilité du Groupe.

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

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

• **identification des IRO** (impacts, risques et opportunités) pertinents au regard de l’activité du Groupe BPCE. Les activités du Groupe BPCE et de l’ensemble de sa chaîne de valeur en amont et aval sont pris en considération ;

• **évaluation (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⁽²⁾ imposent les critères qui doivent être considérés dans la mesure de matérialité.

Les échelles de cotation ont été définies par et pour le Groupe BPCE. Chaque critère de cotation est évalué sur une échelle de 1 à 4. Un IRO est considéré matériel lorsque le niveau de cotation est supérieur ou égal à 3, correspondant à un niveau élevé ou très élevé. La Direction de l’Impact établit la méthodologie de cotation, coordonne et supervise pour le compte du Groupe BPCE la cotation des IRO. Les directions fonctionnelles (Achats, Conformité, Ressources humaines, Risques ESG, Risques opérationnels, Technologies et Opérations) sont responsables de la cotation des IRO sur leur périmètre. Les établissements sont intervenus, dans le cadre d’ateliers de travail, tout au long du processus, et notamment dans le cadre de la phase de validation.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

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

NON-MATÉRIALITÉ DES ENJEUX NATURE (HORS CLIMAT)

Sur la thématique Environnement (E), le Groupe BPCE a considéré, lors de l’exercice 2024, 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.

(2) Les European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sont des normes européennes de reporting de durabilité établies pour aider les entreprises à mieux comprendre et communiquer leur impact environnemental, social et de gouvernance (ESG).

02

CONTRIBUER À LA DÉCARBONATION DE L'ÉCONOMIE

PLAN DE TRANSITION DU GROUPE BPCE POUR L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

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

Cette contribution du Groupe BPCE à l'atténuation et à 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.

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

► **LEVIER**

- 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

Ce plan de transition est pleinement intégré à la stratégie globale du Groupe. Il utilise des leviers commerciaux qui permettent, en adaptant sa stratégie commerciale, d'accompagner la transition de chacun de ses Sociétaires.

Ainsi, le Groupe BPCE a défini quatre axes stratégiques :

- accompagner tous ses Sociétaires 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.

ACCOMPAGNER TOUS SES SOCIÉTAIRES DANS LEUR TRANSITION ENVIRONNEMENTALE

Le modèle coopératif de la CASDEN Banque Populaire, qui place les Sociétaires au cœur de la gouvernance, permet de renforcer la prise en compte de leurs attentes et leurs besoins. Capitalisant sur son ancrage de proximité et sa compréhension approfondie des spécificités de la Fonction publique, elle se positionne aux côtés de tous ses Sociétaires, en leur proposant des solutions locales et adaptées.

Les actions de la CASDEN Banque Populaire participent ainsi à l'adaptation de la stratégie commerciale des activités du Groupe et s'inscrivent dans les axes stratégiques du plan de transition (voir partie 2.1).

ACCOMPAGNER LES SOCIÉTAIRES PARTICULIERS

Concernant la clientèle des particuliers, la stratégie de réduction des émissions financées à l'échelle du Groupe est basée, plus précisément, sur la rénovation énergétique, compte tenu de la position prépondérante du Groupe sur les secteurs de l'immobilier et de la mobilité douce. Plusieurs offres de produits et de 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 et à horizon 2026, 1 milliard d'euros de financement pour les travaux de rénovation énergétique à destination des particuliers.

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 tout en valorisant son patrimoine immobilier, la CASDEN Banque Populaire œuvre au quotidien afin de permettre à ses Sociétaires d'engager des actions d'amélioration de l'efficacité énergétique de leurs logements :

- en proposant des offres de financement axées sur la rénovation énergétique : Prêt Rénovation énergétique, Éco-PTZ ;
- en accompagnant ses Sociétaires dans leur projet de rénovation énergétique grâce au partenariat avec Cozynergy. Plusieurs prestations et parcours leur sont ainsi proposés : bilan énergétique, recherche de subventions, garantie de bonne fin des travaux.

Elle a mené plusieurs actions pour animer son offre de rénovation énergétique au cours de l'année 2024 :

- webinaire coanimé par la CASDEN et Cozynergy ;
- campagne Projets écoresponsables, promouvant les offres de prêts Rénovation énergétique et Véhicule propre ;
- campagne Rénovation énergétique Cozynergy, promouvant notre partenaire Cozynergy.

MOBILITÉ DOUCE

La transition vers les mobilités bas carbone constitue l'un des enjeux majeurs de la transition énergétique⁽³⁾. Au regard du contexte législatif orientant les particuliers vers ce mode de mobilité (Loi d'orientation des mobilités [LOM], loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte), la CASDEN Banque Populaire a ainsi élargi ses offres pour accompagner ses Sociétaires particuliers dans l'adaptation à ce nouveau contexte. Un prêt Véhicule propre répond aux besoins de financement des véhicules propres, soit, selon la

réglementation, les véhicules électriques et hybrides rechargeables émettant moins de 50 g de CO2 par kilomètre.

La CASDEN Banque Populaire a mené plusieurs actions pour animer son offre de mobilité douce au cours de l'année 2024 :

- une campagne Projets écoresponsables a promu les offres de prêts Rénovation énergétique et Véhicule propre ;
- une campagne Mondial de l'auto valorisant les offres auto, dont le prêt Véhicule propre.

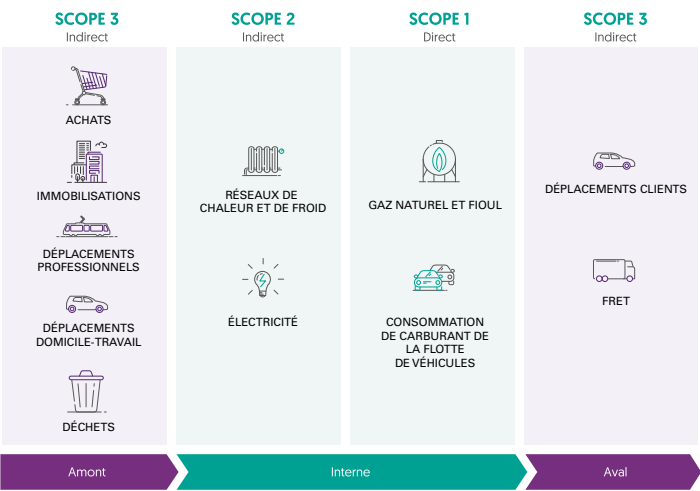
INDICATEURS

	31 décembre 2024		31 décembre 2023	
Crédits Verts	Production (en M€)	Nombre	Production (en M€)	Nombre
Particuliers				
Prêt Rénovation énergétique	44,4	41,4	41,4	2 466
Prêt Véhicule propre	58,5	32,5	32,5	1 727
Total des Crédits Verts	102,9	73,9	73,9	4 193

EMPREINTE PROPRE DE LA CASDEN BANQUE POPULAIRE

Dans le prolongement d'une démarche de réduction de son empreinte propre déjà engagée depuis plusieurs années, la CASDEN Banque Populaire s'inscrit dans la trajectoire de diminution des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe BPCE. La CASDEN Banque Populaire s'était fixée un objectif de réduction de 10 % de son empreinte propre entre 2019 et 2024. Cet objectif a été atteint, l'empreinte propre passant de 4 872 teqCO2 en 2019 à 3 622 teqCO2 en 2024, soit -25.7 %.

PÉRIMÈTRE DES ÉMISSIONS DE GES CALCULÉES AU TITRE DE L'EMPREINTE CARBONE



Le bilan total des émissions de GES de la CASDEN Banque Populaire s'établit à 3 622 teqCO2 à fin 2024, en hausse de 2,16 % sur un an.

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

BILAN TOTAL DES ÉMISSIONS DE GES DE LA CASDEN BANQUE POPULAIRE

(en teqCO2)	31 décembre 2024	31 décembre 2023	Évolution (en %)
Total des émissions brutes de GES – Périmètre 1	47,54	38,74	22,70 %
Total des émissions brutes de GES – Périmètre 2	82,97	78,42	5,79 %
Total des émissions brutes de GES – Périmètre 3	3 491,44	3 428,33	1,84 %
Biens et services achetés	1 466,06	1 453,75	0,85 %
Biens d’investissement	857,65	827,91	3,59 %
Activités relevant des secteurs des combustibles et de l’énergie	65,72	59,67	10,14 %
Déchets produits lors de l’exploitation	42,36	35,91	17,96 %
Voyages d’affaires	262,75	244,75	7,35 %
Déplacements domicile-travail des salariés	406,86	467,30	-12,93 %
Acheminement en aval	0	0	0
Émissions totales de GES Empreinte propre	3 622	3 545,5	2,16 %

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

La CASDEN Banque Populaire a élaboré un programme de réduction de son empreinte carbone. Plusieurs leviers de réduction des émissions de GES ont été identifiés.

IMMOBILIER

La réduction de l’empreinte carbone des locaux repose sur la réduction de la consommation d’énergie et l’amélioration de l’efficacité énergétique de ses bâtiments.

Le siège social à Champs-sur-Marne (77) est un bâtiment de 2018 qui répond aux derniers standards de haute qualité environnementale (HQE). Il est labellisé Effinergie + (40 % plus performant que la réglementation thermique 2012).

Lors des travaux de rénovation, que ce soit au siège ou en Délégation départementale, des matériels favorisant les économies d’énergie sont installés : détecteurs de présence, programmeurs de chauffage, isolation, etc.

Une sensibilisation régulière des collaborateurs sur la consommation d’énergie (éclairage, chauffage, climatisation) au siège social complète ce dispositif.

NUMÉRIQUE

À la CASDEN Banque Populaire, une solution de mise en veille des écrans (après quinze minutes d’inactivité) et des ordinateurs (après trois heures d’inactivité) a été implémentée.

Les collaborateurs sont sensibilisés au numérique responsable à travers la mise en œuvre des bonnes pratiques au quotidien. La CASDEN Banque Populaire a participé au Digital CleanUp Day 2024, événement de sensibilisation aux impacts des usages numériques par le nettoyage de fichiers, de la boîte mail et des applications. Toute l’année, des bornes de tri pour collecter les Déchets électriques et électroniques des équipements (DEEE) des collaborateurs sont en libre accès au siège social.

MOBILITÉ

Afin de mieux limiter l’impact lié aux déplacements de ses salariés, le Plan de mobilité a été mis à jour en 2024.

L’infrastructure du siège social, avec parking à vélos sécurisé, salle de fitness, douches et vestiaires, favorise la pratique sportive et les déplacements courts à vélo ou à pied.

La CASDEN Banque Populaire propose à ses collaborateurs des prises de recharge pour véhicules électriques et des places de covoiturage.

Le forfait mobilité durable encourage et met à disposition des collaborateurs des solutions de mobilité moins émettrices de gaz à effet de serre : l’indemnisation à 75 % de l’abonnement transport en commun ou vélo, un service de covoiturage, des aides pour l’acquisition d’un vélo, ainsi que pour son fonctionnement (réparation, équipement...).

Dans le cadre des déplacements professionnels, l’entreprise encourage ses salariés à, notamment, moins utiliser les transports individuels ou à faire l’usage de moyens de transport plus propres, à recourir, dans la mesure du possible, aux visioconférences ou téléconférences, à préférer le train à l’avion pour les distances le permettant. Concernant les déplacements en avion, des règles strictes sont formalisées (conformes aux recommandations gouvernementales).

Depuis 2020, la généralisation de deux jours de télétravail à tous les métiers compatibles de la CASDEN Banque Populaire a permis une nette baisse des émissions.

03

ÊTRE UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE

DROITS DE L'HOMME

La CASDEN Banque Populaire 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 deux font référence aux droits de l’homme. Il 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⁽⁴⁾).

La CASDEN Banque Populaire décline le Code de conduite et d’éthique⁽⁵⁾ 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 CASDEN Banque Populaire, 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 leur engagement ;
- s’assure de la mise en place d’un dispositif de prévention et de protection adéquat pour garantir la santé et la sécurité au travail ;
- 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 CASDEN Banque Populaire doivent, dans le cadre de leur activité professionnelle, appliquer et respecter les droits de l’homme, conformément au Code de conduite et d’éthique.

DIALOGUE SOCIAL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

DIALOGUE SOCIAL

La CASDEN Banque Populaire 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. Il repose notamment sur des échanges réguliers avec les représentants du personnel et les organisations syndicales représentatives, acteurs clés du bon fonctionnement de l’entreprise.

Les projets impactant la marche générale ou bien les conditions de travail déployées au sein de la CASDEN Banque Populaire font l’objet d’une information ou d’une information-consultation du Comité social et économique (CSE) (hors commissions, 13 réunions de CSE se sont tenues en 2024).

Le dialogue social se traduit également à travers des accords de branche et de Groupe, tels que :

- l’accord de 2022, relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GEPP) ;
- l’accord de 2022, relatif au parcours des salariés mandatés ;
- l’accord relatif à l’organisation du Comité d’activités sociales et culturelles inter-entreprises (CASCIE) signé en branche Banque Populaire ;
- l’accord relatif à la formation professionnelle signé au niveau de la branche Banque Populaire ;
- l’accord handicap signé au niveau de la branche Banque Populaire ;
- l’accord sur les incivilités et les agressions subies ;
- l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La CASDEN Banque Populaire dispose également de ses propres instances de dialogue social, permettant d’animer un dialogue social riche. Les négociations engagées en 2024 ont abouti à la conclusion des principaux accords suivants :

- accord relatif aux négociations annuelles obligatoires ;
- accord relatif à l’intéressement et avenant à l’accord de participation ;
- accord relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail ;
- accord relatif au forfait mobilités durables ;
- accord d’adhésion au PERCOL-I du Groupe BPCE ;
- avenant à l’accord relatif au compte épargne temps (CET).

En 2024, le taux de salariés couverts par des conventions collectives est de 100 %.

(4) Voir le document : 241007-charte-droits-humains-groupe-dles.pdf

(5) Voir le document : www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Code-conduite-ethique-FR-2.pdf

RÉMUNÉRATION ET PROTECTION DES DONNÉES

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération de la CASDEN Banque Populaire 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 CASDEN Banque Populaire veille notamment à l'équité de traitement en matière de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle 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) sur les sujets de rémunération ont lieu chaque année avec les instances représentatives du personnel. Les mécanismes d'épargne salariale (incluant la participation et l'intéressement) ainsi que les dispositifs de protection sociale (frais de santé, prévoyance) sont par ailleurs encadrés par des accords collectifs négociés avec les partenaires sociaux. Enfin, la thématique de l'égalité salariale est intégrée aux accords signés sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

PROTECTION DES DONNÉES DES COLLABORATEURS

La CASDEN Banque Populaire applique la politique de protection des données définie au niveau du Groupe BPCE. Cette 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 Règlement général sur la protection des données (RGPD).

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La politique en matière de Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) de la CASDEN Banque Populaire vise à renforcer l'engagement et l'efficacité collective et à impacter positivement l'épanouissement et la santé des collaborateurs au service de la performance globale. La QVCT intègre un ensemble d'enjeux comme l'environnement de travail, l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, l'accompagnement des transformations, l'accompagnement des carrières, la reconnaissance et le droit d'expression...

En 2022, la signature d'un accord QVCT dans la branche Banque Populaire a renforcé le cadre de référence. À travers la définition d'un accord unique traitant, dans un souci de cohérence et de lisibilité, l'ensemble des champs de la QVCT, cet accord est facilitateur pour chacune de ses entreprises. Il donne une place centrale à la

prévention, à l'anticipation des difficultés et à l'amélioration continue des situations de travail. Il met un accent particulier sur :

- le rôle des référents QVCT, présents 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.

En 2024, la CASDEN Banque Populaire a formalisé une nouvelle démarche QVCT opérationnelle au terme d'un accord signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives. Elle s'articule autour de six dimensions, dont :

- l'organisation du travail : diverses actions déployées en 2024 ont favorisé l'implication des collaborateurs dans la définition du contenu et de l'organisation du travail (espaces de discussion sur le travail à la suite de l'enquête collaborateurs Diapason, plus grande participation dans les projets de transformation, Mesure d'impacts humains [MIH], etc.) ;
- la santé au travail et l'aménagement des locaux : des actions visant à renforcer l'accompagnement des situations sensibles ont été déployées en 2024, comme la mise en place d'une prestation d'assistantat social, d'un partenariat avec Cancer@work, la tenue de cellules de maintien de l'emploi avec le service de santé au travail, la mise à disposition de parkings dans certaines délégations, ainsi que le déploiement des doubles écrans en délégation, la sensibilisation à la posture de moindre inconfort pour le travail sur écran, ainsi qu'aux maladies chroniques ;
- les relations de travail et le climat social : les partenaires sociaux participent au maintien d'un bon climat social. Des actions visant à mieux faire connaître leur rôle ont été entreprises, telles que l'insertion d'une présentation dans le parcours d'intégration des nouveaux embauchés ;
- l'égalité professionnelle pour tous : des négociations sur l'égalité professionnelle femmes hommes ont été engagées, aboutissant, début 2025, à la conclusion d'un accord ;
- la politique en faveur des proches aidants s'est également poursuivie avec la mise en place de Prev&Care : un partenariat a été conclu en 2023 avec une société de Care Management, pour une réponse personnalisée aux besoins des salariés aidants comprenant de l'information, de la formation et la mise en place de solutions de prise en charge de la personne aidée.

PRÉVENTION DES RISQUES ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La CASDEN Banque Populaire déploie sa politique Sécurité des personnes et des biens sur la base des accords de branche Banque Populaire 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. Il 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 CASDEN Banque Populaire se réunit trimestriellement. Elle est constituée par la Direction et les représentants du personnel qui interagissent sur les dossiers de

prévention et de sécurité, annuellement sur le bilan santé-sécurité et conditions de travail ainsi que le PAPRIAPCT⁽⁶⁾. Ce dernier est régulièrement consulté pour émettre un avis sur les différents dossiers ou lors du recours à un expert.

Un accord de branche Sécurité, d'une durée de trois ans, dont les objectifs visent à maintenir la vigilance des entreprises et à réaffirmer leur volonté d'assurer la sécurité du personnel face, 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, a été signé entre la Direction et les représentants du personnel de la branche Banque Populaire. 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.

Un accord de branche Banque Populaire a été négocié avec les instances représentatives du Personnel concernant la lutte contre les incivilités et agressions commises par la clientèle, sur le lieu de travail, dans les situations de mobilité, ou à 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 est programmée tous les trois ans. Le plan d'action intègre des mesures fortes pour lutter contre les incivilités dans les entreprises.

ÉGALITÉ DES CHANCES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La CASDEN Banque Populaire décline la politique mixité du Groupe BPCE à 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 permet à chacun d'être entendu, valorisé, d'avoir un impact et d'offrir les mêmes opportunités aux talents de tous horizons, indépendamment de l'âge, des origines, du genre, de l'orientation ou de l'identité de genre ou du handicap.

Portée par les dirigeants du Groupe, cette politique constitue une opportunité et a un impact positif en matière :

- d'innovation et de transformation, grâce à 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.

MIXITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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

Avec la signature des accords Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), le Groupe a défini un socle commun d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes. La CASDEN Banque Populaire a complété ces accords GEPP par la signature d'accords spécifiques sur le thème de l'égalité professionnelle. L'ensemble de ces accords permet de définir les moyens mis en œuvre en matière de recrutement, d'égalité salariale, de promotion professionnelle, de parentalité, de lutte contre le harcèlement sexuel, d'agissements sexistes et autres violences.

La CASDEN Banque Populaire a rappelé son engagement en obtenant le label égalité professionnelle de l'Afnor en novembre 2023.

Elle continue ses engagements en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle à travers des actions concrètes et des objectifs dans les domaines du recrutement, de la formation, promotion, rémunération, des sensibilisations et de la communication, de la lutte contre les stéréotypes...

Elle déploie un plan d'action annuel en cohérence avec l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vigueur et les recommandations du label Afnor :

- mise à disposition des managers, des collaborateurs et des équipes dirigeantes d'outils de sensibilisation comme le guide mixité, le guide parentalité... ;
- optimisation du processus de recrutement avec la possibilité de tracer les choix des managers et des RH à chaque étape de la présélection et la formalisation obligatoire de comptes rendus ;
- communication sur les chiffres clés en matière de mixité ;
- formation de l'ensemble des managers aux enjeux d'égalité professionnelle et de diversité ;
- sensibilisation de tous en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement en entreprise ;
- poursuite des actions du réseau féminin, Réseau des Elles ;
- nomination d'un référent harcèlement ;
- plan d'action management ;
- dispositifs de formation réservés aux femmes : parcours Déclic, identifiant et accompagnant les femmes à potentiel, et parcours Booster, dédié aux femmes émergeant de viviers de futures dirigeantes.

La CASDEN Banque Populaire s'appuie sur son référent Diversité et mixité, relais clé pour les collaborateurs souhaitant le solliciter pour un besoin particulier. Son rôle est notamment d'impulser, d'animer et de coordonner la mise en œuvre de la politique Mixité et 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 CASDEN Banque Populaire veille à la représentativité des femmes au sein de ses cadres dirigeants et de ses instances dirigeantes, avec un objectif au-delà des 30 %, comme l'exige la loi Rixain⁽⁷⁾ à partir de mars 2026. Au 31 décembre 2024, l'encadrement supérieur comptait 43 % de femmes (comité de direction et État-major).

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

- rémunérations : celles-ci font l'objet d'un suivi annuel, notamment dans le cadre de la production des index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des négociations annuelles obligatoires avec les représentants du personnel. À ce titre, les écarts de rémunération font l'objet d'un suivi particulier. Des enveloppes spécifiques sont ainsi réservées pour réduire les écarts constatés et non justifiés par la nature et/ou le positionnement de l'emploi ;
- recrutement : les offres d'emploi sont formulées de manière neutre et objective. Par ailleurs, la CASDEN Banque Populaire 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 ;
- parentalité : la CASDEN Banque Populaire prend garde à ce que

(6) Programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

(7) La loi Rixain du 24 décembre 2021 vise à accélérer l'égalité économique et professionnelle, en imposant des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises à horizon 2030 : 40 % de femmes cadres dirigeantes, sous peine de pénalités.

l'absence pour maternité ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle et à la rémunération des femmes. Ainsi, au retour de maternité, les femmes 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 ;

- actions de sensibilisation : temps forts tout au long de l'année : 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. En 2023, la CASDEN Banque Populaire a obtenu le label Égalité professionnelle. Créé en 2004 par l'État, qui s'était associé à des partenaires sociaux et experts, ce label est un véritable guide méthodologique permettant d'attester du respect de l'égalité des droits entre les collaborateurs hommes et femmes.

- réalisation de l'empreinte Mixity : cette empreinte digitale mesure le niveau de maturité de la CASDEN Banque Populaire sur les cinq dimensions : égalité femmes hommes, handicap, origines culturelles et sociales, âges et orientation sexuelle/identité de genre.

HANDICAP

La CASDEN Banque Populaire 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. Celle-ci repose sur des engagements clairs, inscrits dans les accords du Groupe BPCE, de l'accord de branche Banque Populaire, agréés par l'État français, conformément aux dispositions légales prévues dans le cadre de l'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)⁴. La CASDEN Banque Populaire a pu compléter ces objectifs par un accord d'entreprise.

À travers ces accords, la politique Handicap couvre plusieurs axes :

- 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, la recherche 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 sensibiliser au handicap et à l'inclusion par la promotion d'actions spécifiques ;

- le soutien au Secteur du travail protégé et adapté (STPA) grâce à une politique d'achats volontariste permettant de recourir aux prestations de structures (entreprises adaptées, ESAT et travailleurs

indépendants handicapés) du STPA pour soutenir l'emploi externe des personnes en situation de handicap ne pouvant pas travailler dans le milieu ordinaire.

Au sein de la CASDEN Banque Populaire, 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 7,06 % en 2024, au-dessus de l'obligation légale de 6 %.

Quelques actions clés issues du plan d'action :

- nomination d'un référent handicap avec mise en œuvre d'actions de sensibilisation autour de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et accompagnement individuel des collaborateurs ;

- dispositifs de communication et de sensibilisation : création d'un kit de communication sur l'accompagnement de la CASDEN durant la maladie, en partenariat avec l'association Cancer@Work ;

- mise en place de webinaires de sensibilisation pour faire connaître certaines maladies chroniques et leurs conséquences au travail ;

- organisation de la Semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap, avec conférences et animations interactives ;

- mise en place de structures ou actions spécifiques pour le personnel handicapé (aménagement du poste de travail, mobilier, financement véhicule...) ;

- suivi des aménagements de postes en lien avec les préconisations du médecin du travail.

Concernant les 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 spécifique 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 grâce à des stages ou des contrats en alternance ;

- communication externe pour attirer de nouveaux collaborateurs en situation de handicap ;

- 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 CASDEN Banque Populaire s'est concentrée sur des actions visant à mieux sensibiliser aux handicaps visibles et non visibles et améliorer l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap.

Plan d'action Soutien du secteur du travail protégé et adapté défini dans les accords handicap 2023-2025 :

- mise en place d'un plan d'action annuel pour chaque fonction achats des entreprises ;

- sensibilisation des acheteurs locaux et des prescripteurs ;

- partenariat national avec le réseau Gésat.

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Afin de proposer un cadre de travail respectueux et sécurisé, dans lequel chacun peut exprimer ses compétences et son potentiel, la politique Diversité, équité et 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 les sensibilisant contre toutes les formes de discriminations, dont le sexisme ou le racisme ;

- des formations pour comprendre en quoi consiste l'inclusion et comment, au-delà des politiques mises en place, chacun en est acteur ;

- des formations spécifiques pour permettre aux collaborateurs de reconnaître et lutter contre les différents types de discrimination et de harcèlement ;

- concernant 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 CASDEN Banque Populaire 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, informer et accompagner les collaborateurs en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

- le référent CSE, désigné au sein du CSE, intervient en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

ATTRACTIVITÉ

RECRUTEMENT ET MARQUE EMPLOYEUR

La CASDEN Banque Populaire 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, qui repose sur sa marque reconnue et puissante, s'articule autour d'orientations fortes en matière de recrutement, de fidélisation et d'engagement.

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

La CASDEN Banque Populaire a su développer une stratégie de

marque employeur en s'appuyant sur trois piliers :

- placer les collaborateurs au centre, en incarnant davantage ses publications avec leur prise de parole ;

- 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 spécifiques.

Pour attirer les talents dans un univers concurrentiel, la CASDEN Banque Populaire renforce ses actions. Citons par exemple :

- accroître sa présence sur les réseaux sociaux et dans les territoires en développant notamment les relations écoles en région ;

- diversifier ses modes de recrutement et l'expérience candidat à travers des formats variés : forums virtuels de recrutement, assessment center, job dating ;

- diffuser une nouvelle stratégie de communication sur les réseaux sociaux ;

- renforcer sa présence dans les différents classements mesurant l'influence de la marque employeur ;

- valoriser ses marqueurs forts autour du sport, de la santé et de l'engagement collectif.

La CASDEN Banque Populaire est présente sur plusieurs job boards⁽⁸⁾ et médias spécialisés. L'objectif est de développer significativement sa notoriété et son image grâce à une communication amplifiée autour de la culture, les métiers et les opportunités d'emploi.

La CASDEN Banque Populaire est résolument engagée à renforcer sa marque employeur auprès des jeunes talents. Consciente du rôle majeur que peut jouer cette nouvelle génération pour l'avenir de l'entreprise, la CASDEN Banque Populaire dispose d'une stratégie adaptée visant à développer son attractivité et recruter les jeunes professionnels. Elle accueille chaque année près d'une quarantaine d'alternants et, en 2024, plus de 13 jeunes de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée (CDI) ont été intégrés.

La CASDEN Banque Populaire a par ailleurs mis en place le dispositif de Préparation opérationnelle à l'emploi individuel (POEI) proposé par France Travail, qui permet de former et de recruter des demandeurs d'emploi.

La CASDEN Banque Populaire ouvre ses recrutements à la diversité et à des profils aux parcours atypiques. Un partenariat développé avec l'Association française des banques (AFB) contribue au recrutement de jeunes parfois éloignés de l'emploi, en tant qu'alternants sur des métiers de chargés de clientèle en agence.

INTÉGRATION DES NOUVEAUX ENTRANTS

La CASDEN Banque Populaire propose un parcours d'intégration et d'accompagnement des nouveaux entrants renforcé sur trois ans (dans le cadre commun de l'accord Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)).

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, sous plusieurs formats fluides et ludiques, pour préparer l'arrivée du nouveau collaborateur, conserver un lien et lui diffuser de l'information sur son futur environnement (histoire du Groupe, politiques RH...) ;

- un parcours d'intégration, à l'arrivée du collaborateur, organisé autour de sessions d'accueil, de rencontres avec l'équipe et les

(8) Plateformes spécialisées dans la diffusion d'offres d'emplois.

- parties prenantes clés, dont les étapes sont structurées ;
- des entretiens réguliers avec le manager, le responsable RH, pendant les premiers mois, pour consolider le suivi.

FIDÉLISATION DES COLLABORATEURS

- La CASDEN Banque Populaire 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 pour l’ensemble des collaborateurs des entreprises du Groupe ;
 - une plateforme Groupe qui synthétise les parcours carrière en cartographiant les passerelles entre les emplois et les compétences associées, à laquelle les collaborateurs de la CASDEN Banque Populaire 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 ;
 - Mobiliway, une plateforme Groupe réservée à l’accompagnement des collaborateurs dans leurs projets de mobilité ;
 - une plateforme innovante d’auto-déclaration des compétences permettant aux collaborateurs de visualiser et recevoir les offres de postes qui correspondent le mieux à leurs compétences et à leurs aspirations.

DISPOSITIFS D’ÉCOUTE DES COLLABORATEURS

Le baromètre Groupe Diapason, élaboré avec Ipsos, est un outil clé d’interaction avec les collaborateurs, de mesure de leur confiance et de leur engagement, et de 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. Elle 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, le baromètre Diapason au niveau de la CASDEN Banque Populaire a révélé :

- un taux de participation de 86 % (412 répondants) ;
- 78 % de taux d’engagement ;
- 84 % de collaborateurs confiants dans l’avenir de leur entreprise.

Face à ces résultats, chaque Direction a travaillé avec ses équipes sur un plan d’action visant à améliorer deux à trois points prioritaires grâce à une méthodologie en trois étapes :

- restitution des résultats avec les équipes ;
- échanges lors d’ateliers sur les points d’amélioration ;
- élaboration de plans d’action suivis par la DRH.

Dans le cadre du nouveau plan stratégique RH, la CASDEN Banque Populaire veut incarner un modèle humain et une culture sources d’engagement, de confiance et de performance. L’un des chantiers phares est le déploiement de la démarche Great Place To Work, destinée à mesurer la perception interne du modèle d’entreprise à partir de l’évaluation de cinq piliers managériaux : la crédibilité, le respect, l’équité, la fierté et la convivialité. La CASDEN souhaite rapidement déployer cette démarche portée par le Groupe.

DES COLLABORATEURS AMBASSADEURS

Les collaborateurs de la CASDEN Banque Populaire 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. Ils sont également encouragés à aller déposer un avis sur les plateformes de recrutement, comme Glassdoor et Indeed.

Les collaborateurs sont également parties prenantes de l’activité recrutement en :

- participant aux actions de promotion des métiers auprès des écoles cibles ;
- cooptant des candidats pour des offres d’emploi au sein de l’entreprise ;

Permettre aux collaborateurs d’être ambassadeurs ou coopteurs constitue aussi un levier fort d’engagement.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

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

La CASDEN Banque Populaire 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 de 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’intelligence artificielle (IA).

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

- les études réalisées annuellement par les Observatoires des métiers des qualifications, qui offrent une vision éclairée des évolutions en cours ou à venir et des impacts de ces changements auprès des organisations, de l’emploi et des compétences ;
- les études spécifiques menées sur le périmètre Banque Populaire (en 2023, « Quels leviers pour attirer et fidéliser les salariés du secteur bancaire, dans un environnement évolutif ? ») ;
- les études interbranches banque et mutualiste (en 2024, étude sur les enjeux de l’IA générative au sein du secteur bancaire).

INTÉGRATION DES JEUNES AVEC LE CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS (CFA) DU CAMPUS BPCE

Afin d’accompagner la politique volontariste et ambitieuse du Groupe en matière de développement des compétences, le Centre de formation des apprentis (CFA) du Campus BPCE a été créé en 2020 afin d’accompagner, de former et fidéliser les étudiants en leur proposant des cursus adaptés. Le CFA du Campus BPCE propose, en partenariat avec l’École supérieure de la banque (ESB), deux certifications de niveau bac +3 : la Licence professionnelle de banque (LPB) et le Bachelor banque assurance (BBA) qui préparent au métier de conseiller clientèle particuliers.

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET TRANSFORMATION DES MÉTIERS

- Pour faciliter et accompagner l’évolution professionnelle de ses collaborateurs, la CASDEN Banque Populaire 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 accroître 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 spécifique prépare les collaborateurs aux compétences de demain et les encourage à maintenir leurs compétences, les développer et progresser dans leur métier :
- le programme « Progresser dans le réseau » a permis à la CASDEN Banque Populaire 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, ils peuvent identifier leurs points de progrès avec leur manager et, après un diagnostic de compétence, construire avec lui leur 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 support à la clientèle en back-office à un métier support offrant plus de contacts avec celle-ci (middle office).

SENSIBILISATION À L’IMPACT

Le Campus Impact, consacré aux enjeux ESG, sera disponible pour l’ensemble des collaborateurs du Groupe BPCE en 2025. L’objectif est de sensibiliser et d’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 métier et typologie d’acteurs (collaborateurs, experts, dirigeants et personae du programme de transformation), afin que chaque collaborateur ait le niveau de connaissance adéquat pour la transformation IA du Groupe. L’offre de formation est construite autour de neuf compétences stratégiques : l’expérience utilisateur,

l’agilité à l’échelle, la compétence des Product Owners, la qualité de service, le numérique responsable, la data, la technologie et l’innovation, la sécurité du système d’information (SI), le devOps.

Pour permettre, au sein de la CASDEN Banque Populaire, l’appropriation par les collaborateurs des technologies, des cadres et des outils data et IA, différentes actions et dispositifs d’acculturation sont déployés.

INDICATEURS

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE L’ENTREPRISE

NOMBRE DE SALARIÉS VENTILÉS PAR GENRE		
31 décembre 2024	Nombre	Pourcentage
Hommes	191	32
Femmes	413	68
Total salariés	604	100

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR GENRE			
31 décembre 2024	Femmes	Hommes	Total
Nombre salariés CDI temps plein	316	166	482
Nombre salariés CDI temps partiel	58	3	61
Nombre salariés CDD	9	7	16
Nombre salariés alternants	30	15	45
Total salariés	413	191	604

EMBAUCHES, TAUX DE SORTIE ET DE ROTATION			
En 2024, le taux de sortie (CDI-CDD) s’est élevé à 8 % et le taux de rotation à 12 %.			
31 décembre 2024	CDI	CDD*	Total
Nombre d’embauches	59	89	148

* Y compris alternants et contrats vacances.

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR TRANCHE D’ÂGE		
31 décembre 2024	Nombre salariés	Pourcentage
< 30 ans	86	14
≥30 et < 50 ans	297	49
≥50	221	37
Total salariés	604	100

SANTÉ ET SÉCURITÉ

31 décembre 2024	
Taux de gravité des accidents de travail	0,45 %
Taux de fréquence des accidents de travail et de trajet	5,16 %
Taux d’absentéisme maladie global	6,76%

04

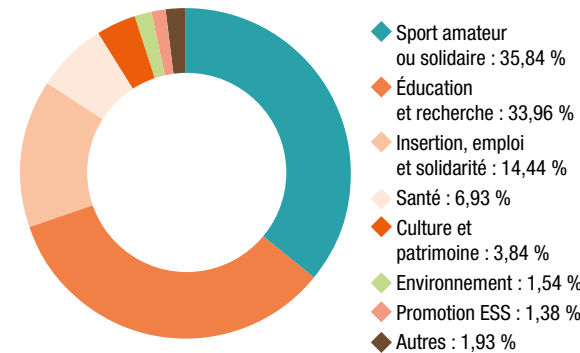
ÊTRE L'ACTEUR DE RÉFÉRENCE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

AGIR ET CRÉER DU LIEN SUR LES TERRITOIRES

La CASDEN Banque Populaire s'appuie, depuis 2011, sur un outil spécifique, commun à l'ensemble du réseau Banque Populaire, lui permettant de rendre compte, auprès de ses Sociétaires, de ses actions de responsabilité sociétale et coopérative. Fondée sur la norme internationale RSE ISO 26000, l'empreinte coopérative et sociétale recense et valorise en euros, chaque année, les actions mises en place au sein de la banque en faveur des principales parties prenantes du réseau Banque Populaire. Reflet du « plus coopératif » des Banques Populaires, cet outil ne prend en compte que les actions allant au-delà des obligations légales, d'un objectif strictement commercial et de l'exercice classique du métier bancaire.

En 2024, l'empreinte coopérative et sociétale de la CASDEN Banque Populaire s'est élevée à 7,7 millions d'euros, contre 7,5 millions d'euros en 2023. La CASDEN Banque Populaire s'est fortement engagée auprès du monde de l'éducation, mais aussi dans les domaines de la recherche, de la santé, du sport, etc. En 2024, son engagement sociétal s'élève à 3 millions d'euros.

Répartition par thématique



ENCOURAGER L'ÉDUCATION ET LA RECHERCHE

Fidèle à ses origines, la CASDEN Banque Populaire contribue au développement d'outils pédagogiques permettant d'accompagner les enseignants dans l'animation de leurs classes et dans leur métier. En partenariat avec l'Office for Climate Education, la CASDEN Banque Populaire contribue à la conception et à la diffusion d'un guide pédagogique gratuit à destination des enseignants, visant à vulgariser le rapport spécial du GIEC⁽⁹⁾ « Le climat entre nos mains : terres émergées ». Ce soutien existe depuis la première édition de « Ma thèse en 180 secondes », organisée par la Conférence des présidents d'université (CPU) et le CNRS, un concours qui vulgarise les travaux de recherche auprès du grand public. La CASDEN Banque Populaire et la Fondation de l'Avenir ont par ailleurs remis en mai 2024 le « Prix du jeune chercheur 2023 » au docteur Mathieu Meunier, pour ses recherches sur une stratégie d'immunothérapie cellulaire qui vise à combattre le cancer en s'appuyant sur le propre système immunitaire du patient.

PROMOUVOIR L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Banque coopérative, la CASDEN Banque Populaire souhaite montrer son engagement pour le rayonnement de l'économie sociale et solidaire (ESS).

La CASDEN Banque Populaire et Sciences Po Paris ont lancé, en 2015, une plateforme d'ESS au sein de l'École des affaires internationales (PSIA). La CASDEN Banque Populaire continue à soutenir le développement de ce projet pilote d'innovation pédagogique sur l'ESS, à travers un enseignement transversal, ouvert à tous les étudiants de Sciences Po.

En partenariat avec l'Économie sociale partenaire de l'École de la République (l'ESPER), la CASDEN Banque Populaire soutient l'opération « Mon ESS à l'école », qui propose aux classes des collèges et lycées de parcourir toutes les étapes de la création d'un projet entrepreneurial en ESS, de la définition de son utilité sociale à la production d'un bien ou d'un service. Les valeurs d'égalité, de coopération et de solidarité, ainsi que les principes de gouvernance démocratique et de lucrativité limitée qui caractérisent l'ESS concourent à la formation de citoyens responsables.

ACCOMPAGNER LES FONCTIONNAIRES AU QUOTIDIEN

Dans une volonté d'accompagner tous les agents de la Fonction publique dans leur métier, la CASDEN Banque Populaire a choisi de soutenir les webconférences WEKA, traitant de sujets d'actualité du secteur public. Animées par des experts, ces webconférences ont traité, par exemple en 2024, du sujet « Tout savoir sur la rénovation énergétique de son logement ».

La CASDEN Banque Populaire a également soutenu des événements de grande ampleur, notamment la neuvième édition de Neuroplanète sur le thème « Les extraordinaires pouvoirs du cerveau », qui a eu lieu en mars 2024 au Centre universitaire méditerranéen de Nice, la soirée des hôpitaux sur le thème « Prévention : le défi du siècle », qui s'est déroulée en septembre 2024 à l'Hôtel de l'industrie et, en octobre 2024, le forum Futurapolis Santé sur le thème « IA, tech, découvertes : les révolutions de la santé », à Montpellier.

PARTENARIAT PREMIUM PARIS 2024 : PARTAGER PLUS QUE LES JEUX DE PARIS 2024 DANS TOUS LES TERRITOIRES

Banque Populaire s'attache à valoriser la pratique sportive et à promouvoir les valeurs citoyennes à travers des actions qu'elle organise pour les agents de la Fonction publique ainsi que pour ses collaborateurs et collaboratrices.

METTRE EN LUMIÈRE LES ENJEUX SOCIÉTAUX ET CITOYENS

La CASDEN Banque Populaire partage depuis toujours les valeurs liées aux enjeux sociétaux et citoyens. Parmi ceux-ci, on compte le développement de la pratique sportive pour tous, notamment dès le plus jeune âge, la lutte contre la sédentarité, l'égalité des chances, l'inclusion sociale par le sport ou le changement de regard sur le handicap.

La CASDEN Banque Populaire rassemble ses Sociétaires et ses correspondants en région, autour d'événements sportifs et soutient des manifestations organisées promouvant, entre autres, la pratique sportive dans les établissements scolaires.

Depuis 2022, la CASDEN organise avec Banque Populaire, le Défi des pas. Ce défi solidaire est ouvert aux agents de la Fonction publique et aux collaborateurs des banques organisatrices. L'objectif : réaliser le plus grand nombre de pas, en équipe, en vue de collecter un don pour la Fondation des hôpitaux.

SOUTENIR DES SPORTIFS, AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

La CASDEN Banque Populaire s'attache à valoriser les fonctionnaires qui participent à la performance en tant qu'athlètes.

C'est dans cette logique que les athlètes qu'elle accompagne dans le cadre du Pacte de performance sont tous issus de la Fonction publique : Manon Apithy-Brunet, sabreuse et maréchal des logis dans la gendarmerie nationale, Cyrielle Duhamel, nageuse et policière adjointe, Manon Genest, para-athlète, ingénieure au ministère des Armées, et Maxime Pianfetti, sabreur et policier sportif de haut niveau.

ENCOURAGER LA PRATIQUE SPORTIVE DES COLLABORATEURS

La CASDEN Banque Populaire organise de nombreuses actions en interne pour rassembler ses collaborateurs et encourager la pratique sportive.

Elle a créé un dispositif spécifique d'actions et d'animations : participation à des tournois sportifs, soutien à nos athlètes CASDEN lors de leurs compétitions sportives nationales, découverte de sports, animations bien-être, défis sportifs solidaires...

Elle met également à disposition de ses collaborateurs du siège une salle avec des équipements sportifs et des cours thématiques.

En valorisant la pratique sportive quotidienne des collaborateurs, quel que soit leur niveau, la CASDEN Banque Populaire souhaite les inciter à prendre soin d'eux. Car c'est aujourd'hui, plus que jamais, un enjeu de santé et de bien-être, essentiel à la qualité de vie au travail.

Dans le cadre du volet Héritage des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, la CASDEN Banque Populaire a produit l'exposition « Histoire, Sport et Citoyenneté (1896-2024) », un programme éducatif national. L'exposition est diffusée gratuitement dans les établissements scolaires et les établissements de la Fonction publique. Elle rend hommage, à travers 30 panneaux, aux championnes et champions qui ont participé aux Jeux Olympiques de 1896 à nos jours, et illustre les valeurs citoyennes qu'ils incarnent. Depuis 2021, l'exposition a été présentée plus de 9 000 fois. La CASDEN Banque Populaire a également soutenu de multiples projets dans le cadre de la Semaine olympique et paralympique, du 2 au 6 avril 2024. En s'appuyant notamment sur son réseau de militants, elle a organisé de nombreux événements sur le thème du sport.

La CASDEN Banque Populaire soutient la Fondation Nationale Banque Populaire, instrument de mécénat des 14 Banques Populaires et de leurs Sociétaires depuis 1992. La Fondation favorise l'initiative individuelle et accompagne dans la durée des projets de vie de personnes talentueuses, créatives, ayant l'esprit d'entreprendre et le goût pour l'innovation dans trois domaines : la musique classique, le handicap et l'artisanat d'art.

En cohérence avec les actions des Banques Populaires sur leur territoire, la Fédération Nationale des Banques Populaires (FNBP) insuffle et porte une politique de partenariats et de mécénat grâce à son fonds de dotation qui soutient des projets en faveur de la proximité territoriale, de la valorisation du modèle coopératif et durable et de l'entrepreneuriat. En 2024, le fonds de dotation de la

FNBP a continué à soutenir l'Adie, association nationale et régionale qui finance et accompagne des micro-entrepreneurs.

ÊTRE EXEMPLAIRE EN METTANT EN ŒUVRE UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

UNE RELATION DURABLE ET ÉQUILBRÉE AVEC LES FOURNISSEURS

La CASDEN Banque Populaire est attachée à la promotion d'une relation durable et équilibrée avec ses fournisseurs. C'est l'un des engagements pris dans le cadre de la politique Achats responsables du Groupe BPCE.

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 Conseil national des achats (CNA). 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 continu en matière d'achats responsables induite par le label. BPCE Achats & Services, labellisée 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 leur niveau de satisfaction sur la relation.

DES CRITÈRES SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX POUR SÉLECTIONNER LES FOURNISSEURS

La CASDEN Banque Populaire déploie la politique Achats responsables BPCE⁽¹⁰⁾ qui s'inscrit dans la lignée des ambitions et engagements RSE du Groupe, dans laquelle la filière achats joue un rôle essentiel. Vecteur de transformation et d'évolution, la démarche d'Achats Responsables s'inscrit dans un objectif de performance globale et durable, impliquant les entreprises du Groupe et leurs fournisseurs.

DISPOSITIF DE SUIVI DES DÉLAIS DE PAIEMENT

BPCE Achats & Services, qui mutualise des activités support pour le compte des entités du Groupe, dont la CASDEN Banque Populaire, 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, leur plafonnement étant fixé par les articles L. 441-10 et suivants du code de commerce ;
- suivre l'objectif des 28 jours défini pour le Groupe ;
- partager les bonnes pratiques en matière de délais de paiement.

Un tableau de bord spécifique permet de communiquer trimestriellement sur ces sujets avec l'ensemble des dirigeants, notamment lors du Comité des risques fournisseurs Groupe trimestriel.

(9) Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat.

(10) Voir le document : politique-achats-responsables-du-Groupe-BPCE-2.pdf.

05

ÊTRE UNE BANQUE INCLUSIVE QUI PROTÈGE

Pour la CASDEN Banque Populaire, le traitement équitable de ses Sociétaires est un principe fondateur. Le respect des règles de bonne conduite permet à la CASDEN Banque Populaire d'exercer ses activités de manière honnête, loyale et professionnelle et de servir au mieux les intérêts de ses Sociétaires. Ses convictions et engagements en la matière sont décrits dans le Code de conduite et d'éthique (se référer au chapitre 6 « Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité », paragraphe 6.1 « Respecter des pratiques éthiques dans la conduite des affaires »). Parmi les douze principes qu'il énumère, il est notamment de sa responsabilité sociétale de :

- garantir un traitement équitable des Sociétaires (principe 2) ;
- protéger les intérêts du Sociétaire (principe 3) ;
- communiquer en toute transparence (principe 4) ;
- contribuer à une économie de marché humainement responsable (principe 9) ;
- être un groupe bancaire inclusif et ouvert à tous (principe 10).

PLACER LA SATISFACTION SOCIÉTAIRE AU CŒUR DE NOS PRIORITÉS

MESURE DE LA SATISFACTION SOCIÉTAIRE

La CASDEN Banque Populaire, dotée d'outils d'écoute de son sociétariat, évalue efficacement les retours d'expérience. Ces dispositifs permettent d'interroger des Sociétaires ayant contacté la CASDEN ou ceux ayant eu un rendez-vous avec un conseiller.

Pour la CASDEN Banque Populaire, les bonnes pratiques mises en œuvre concernent par exemple les travaux sur l'amélioration de l'accessibilité téléphonique menés depuis 2023 et un meilleur pilotage des délais afin de suivre la réactivité aux demandes clients.

Sur l'année 2024 :

- le Net Promoter Score (NPS) de la CASDEN Banque Populaire, indicateur de référence de mesure de la satisfaction, a progressé de +2 points (versus 2023), passant ainsi à 39 ;
- 94 % des Sociétaires déclarent leur satisfaction à la suite d'un rendez-vous en face à face en Délégation (réponse : très satisfait ou assez satisfait).

Cette performance reflète la mobilisation de tous les conseillers et gestionnaires de la CASDEN Banque Populaire sur les fondamentaux de la satisfaction Sociétaire : accessibilité, renforcement de la qualité de service, réactivité aux demandes et continuité de la relation.

GESTION DES RÉCLAMATIONS

ANALYSE ET EXPLOITATION DES RÉCLAMATIONS

La CASDEN Banque Populaire analyse les réclamations afin de détecter d'éventuels dysfonctionnements, manquements et mauvaises pratiques. L'exploitation des réclamations permet de

définir les actions correctrices à mener avec les directions concernées. La recherche des causes à l'origine des réclamations est un axe de travail qu'elle développe en continu. Elle se nourrit notamment des commentaires formulés par les clients dans le cadre des enquêtes de satisfaction et de la veille pratiquée sur Internet et les réseaux sociaux, dont les avis clients. L'apport des collaborateurs est également très important.

VOIES DE RECOURS EN CAS DE RÉCLAMATION

Le traitement des réclamations est prise en charge à différents niveaux :

- l'agence en charge de la relation commerciale de proximité ainsi que le service en charge des réclamations sont les interlocuteurs privilégiés du client ;
- le réseau ainsi que le service réclamations peuvent être sollicités ;
- le médiateur peut être saisi lorsqu'aucune solution n'a été trouvée auprès de la banque ou en l'absence de réponse dans un délai de deux mois.

Le médiateur est une personnalité indépendante de la banque. Il dispose d'un site Internet sur lequel le client peut à tout moment, déposer sa demande de médiation.

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

- sur les sites Internet des établissements du Groupe : casden.fr/reclamations ;
- sur les plaquettes tarifaires ;
- dans les conditions générales ;
- dans les réponses écrites aux réclamations.

PILOTAGE DU TRAITEMENT DES RÉCLAMATIONS

Le pilotage concerne plus particulièrement 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 fourni et celui attendu par le client.

En 2024, 58,01 % des réclamations ont été traitées dans les dix jours ouvrables, le délai moyen de traitement était de neuf jours. Parmi elles :

- 30 % étaient liées au fonctionnement du produit ou du service ;
- 23 % concernaient la mise en place ou le refus d'octroi de produits ou de services ;
- 13 % étaient émises pour défaut ou mauvaise exécution d'une opération ;
- 12 % visaient le délai de traitement d'une opération ;
- 6 % étaient relatives à l'information et au conseil.

PROPOSER UNE OFFRE DE PRODUITS QUI N'EXCLUT AUCUN SOCIÉTAIRE

PROTÉGER LES CLIENTS FRAGILES

ACCULTURER LES CONSEILLERS FINANCIERS À L'INCLUSION BANCAIRE

Afin de mieux accompagner ces Sociétaires, un dispositif de formation (en classe virtuelle) des conseillers de la CASDEN a été reconduit sur 2024 : 230 collaborateurs en contact avec la clientèle ont suivi cette formation sur l'année.

Les collaborateurs des Banques Populaires agissant pour le compte de la CASDEN Banque Populaire suivent une formation réglementaire liée à la clientèle fragile et à la prévention du surendettement.

AGIR EN PRÉVENTION DU SURENDETTEMENT

La CASDEN Banque Populaire, qui ne distribue pas de compte de dépôt, dispose d'une procédure adaptée à ses activités. Celle-ci détecte, à travers un outil spécifique, les Sociétaires faisant l'objet d'un deuxième impayé et présentant un risque de se trouver en situation de surendettement. Une fois identifiés, ils se voient proposer un entretien téléphonique afin de faire le point sur les éventuelles difficultés financières et définir une solution appropriée.

L'établissement s'investit également en matière de pédagogie bancaire grâce à la Fédération Nationale des Banques Populaires, qui est membre de l'association Finances et pédagogie.

La CASDEN Banque Populaire ne distribue que des comptes d'épargne et des crédits. Si elle n'est pas concernée par le dispositif OCF (offre à la clientèle fragile), elle doit détecter et accompagner des clients en difficulté, identifiés dans le cadre de l'activité de distribution de crédits. Ainsi, elle a mis en place un dispositif de détection du surendettement en établissant des critères adaptés à son activité et à ses produits et services. Tous les Sociétaires faisant l'objet d'un deuxième impayé sur une échéance (hors problème technique) sont reconnus comme potentiellement en situation de fragilité financière.

Tous les Sociétaires, dont les dossiers ont été déclarés recevables par la commission de surendettement, sont également catégorisés « Clientèle fragile financièrement » et se voient proposer un entretien téléphonique.

En 2024, la CASDEN Banque Populaire comptait 2 792 Sociétaires détectés fragiles selon les critères réglementaires établis.

GARANTIR L'ACCESSIBILITÉ DES OFFRES

DES DÉLÉGATIONS PROCHES ET ACCESSIBLES

La CASDEN Banque Populaire reste attentive à maintenir une forte présence locale. Fin 2024, la CASDEN Banque Populaire comptait 108 délégations départementales en métropole et outre-mer.

La CASDEN Banque Populaire s'attache à rendre ses services accessibles aux personnes en situation de handicap. La priorité est la mise en conformité avec l'obligation légale d'assurer l'accessibilité des lieux publics aux personnes handicapées : à ce jour, 96,3 % des délégations remplissent cette obligation.

Depuis octobre 2024, la CASDEN Banque Populaire est accessible aux personnes sourdes et malentendantes grâce à son partenaire ACCEO. Ce service permet d'avoir gratuitement une transcription en temps réel ou une traduction des échanges entre un sociétaire ou prospect et un conseiller CASDEN en langue des signes française.

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 à la portée de 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 à travers son schéma pluriannuel de mise en accessibilité 2025-2027. Dans ce cadre, la CASDEN Banque Populaire a mis en place plusieurs actions :

- le niveau d'accessibilité est affiché sur les sites Casden.fr (partie « Édito » et sécurisée) et le site de vote pour les Assemblées Générales ;
- un formulaire de contact est disponible sur la page « Accessibilité » du site institutionnel ;
- un circuit spécifique de réponse aux sollicitations ou réclamations sur l'accessibilité est proposé ;
- une référente accessibilité a été désignée.

Dans une optique d'inclusion numérique, l'ambition est notamment d'élargir les actions en la matière au bénéfice des personnes en situation de fracture numérique et 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 a minima une accessibilité partielle ;
- faire évoluer les méthodologies projet pour les nouveaux services numériques, afin de prendre en compte l'accessibilité numérique dès leur conception.

Un audit sera effectué sur le site institutionnel afin d'évaluer son taux d'accessibilité et les évolutions à apporter pour qu'il puisse atteindre, a minima, 50 % d'accessibilité d'ici à fin 2025.

PROTÉGER LES INTÉRÊTS DU SOCIÉTAIRE

GARANTIR UNE OFFRE TRANSPARENTE

La CASDEN Banque Populaire 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'égard de l'adéquation entre les conditions de commercialisation, le mode et le 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 afférents.

La protection des intérêts de la clientèle est une préoccupation majeure de la CASDEN Banque Populaire. 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.

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 CASDEN Banque Populaire 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 de ces données aux seules fins d’exécuter leurs prestations. Tout partage de données au sein ou à l’extérieur de la CASDEN Banque Populaire se limite 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 commerciale s’est fortement développé s’appuyant sur :

- la mise en conformité en 2021 de la politique Cookies 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, 87,30 % des collaborateurs de la CASDEN Banque Populaire 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 CASDEN Banque Populaire, 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 :

- authentification renforcée pour sécuriser l'accès aux comptes en ligne ;
- chiffrage des données sensibles, comme les informations personnelles et bancaires ;
- surveillance des transactions avec la mise en place de systèmes de détection des fraudes ;
- sécurité des applications avec des protocoles de sécurité robustes pour protéger les utilisateurs contre les cybermenaces ;
- formation et sensibilisation pour les utilisateurs ;
- mises à jour régulières pour corriger les vulnérabilités des systèmes et des applications ;
- contrôles d’accès pour minimiser les risques d’accès non autorisés ;
- assistance et support avec mise à disposition de différents canaux de communication et 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

RESPECTER DES PRATIQUES ÉTHIQUES DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES

PROMOUVOIR UNE CULTURE ÉTHIQUE

La CASDEN Banque Populaire décline le Code de conduite et d’éthique⁽¹¹⁾ du Groupe BPCE dans un document pratique et clair à destination des collaborateurs, des fournisseurs et des partenaires, définissant leurs relations avec le Groupe. Il met en lumière les règles de conduite et les bonnes pratiques à adopter à travers douze principes de conduite regroupés en trois parties :

- intérêt 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, la CASDEN Banque Populaire prend l’engagement de nouer des relations de confiance durables avec les Sociétaires, 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, 98,61 % des collaborateurs ont suivi la formation.

PROTÉGER LES LANCEURS D'ALERTE

La CASDEN Banque Populaire décline la politique relative au dispositif lanceur d’alertes. Applicable dans toutes les entités du Groupe BPCE, et indique :

- les personnes pouvant 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 possible, le process opérationnel de signalement et de traitement de l’alerte, afin de garantir l’intégrité et la confidentialité des informations recueillies, mais aussi de protéger

les personnes éligibles au dispositif de protection contre toute mesure de représailles ou menace ;

- les catégories de personnes faisant 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 desquelles 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 grâce à un lien URL⁽¹²⁾. Une alerte peut aussi être faite directement auprès de sa hiérarchie ou sur une adresse générique spécifique.

Une procédure déclinée pour chaque entité est diffusée par celle 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 son accessibilité aux personnes concernées, de manière permanente. Pour les prestataires et fournisseurs, une clause figurant dans les contrats constitue une publicité suffisante. Une formation réglementaire obligatoire, de type e-learning, accompagne le déploiement de l’outil Whispli et précise, entre autres, les droits et devoirs d’un lanceur d’alerte ainsi que la protection qui lui est attachée.

ENCADRER NOS ACTIVITÉS DANS L'INTÉRÊT DES SOCIÉTAIRES ET DE LA SOCIÉTÉ

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 :

(11) Voir document : <https://www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Code-conduite-ethique-FR-2.pdf>

(12) Voir : bpce.whisppli.com/speakup%20?locale=fr

- 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, 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 final, au regard notamment des mesures anti-corruption mises en place par le fournisseur ;
- les relations avec les intermédiaires (dont les apporteurs d'affaires) et les clients sont encadrées : les contrats et les conventions comportent des clauses anti-corruption ; des comités d'agrément sont prévus ; la prise en compte du risque de corruption dans l'octroi de crédit aux clients corporate est en cours ; l'intégrité des nouveaux partenaires du Groupe est par ailleurs évaluée dans le cadre du Comité nouveaux produits nouvelles activités du Groupe ;
- les alertes issues du dispositif d'alerte professionnelle portant sur des faits de corruption font l'objet d'un reporting Groupe anonymisé et annuel.

La CASDEN Banque Populaire 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 BPCE⁽¹³⁾ 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.

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 et assurer la solidité, l'intégrité et la stabilité du système économique et financier. 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 risque BC-FT est établi, permettant de lui attribuer un score de vigilance ;
 - la connaissance de la clientèle : le Know Your Customer (KYC) doit comprendre des informations sur l'activité, la surface financière et patrimoniale, des éléments de notoriété disponibles dans des médias fiables, etc. afin que les établissements soient en mesure de comprendre l'économie générale des opérations financières réalisées par le client (connaissance de l'origine, de la destination des fonds et de la justification du mouvement). La connaissance de la clientèle intègre, en particulier, la détection des personnes politiquement exposées (PPE) et l'identification des bénéficiaires effectifs pour les personnes morales ;
 - l'exercice d'une vigilance constante sur les opérations, tout au long de la relation d'affaires, et en fonction du niveau de risques BC-FT, qui permet d'identifier les opérations atypiques au regard du comportement attendu du client. Les établissements mobilisent la vigilance de leurs collaborateurs, ainsi que des 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 ou inhabituelles.
 - Les signalements – également appelés « Déclarations de soupçons » – des opérations douteuses ou suspectes à TRACFIN sont réalisés dès lors que persiste un doute sur la licéité des sommes ou des opérations.
- D'autres éléments complètent ce dispositif tels qu'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 spécifiques. La CASDEN Banque Populaire forme périodiquement (au moins tous les deux ans) les collaborateurs et dirigeants grâce à un dispositif harmonisé et met en place des formations spécifiques à la filière sécurité financière. Au 31 décembre 2024, 90 % des collaborateurs ont été formés à la lutte anti-blanchiment.

En 2024, la CASDEN Banque Populaire a également déployé un module de formation spécifique destiné aux collaborateurs du réseau.

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 du gel des avoirs et des ressources économiques, d'embargo total, de restriction ou d'embargo spécifique sur un type de transaction particulier⁽¹⁴⁾ ou sur l'exportation ou l'importation de certains biens, services ou technologies⁽¹⁵⁾.

La CASDEN Banque Populaire veille à appliquer strictement les réglementations. Elle n'accepte aucune activité ayant pour objet ou pour effet de contourner les interdictions prévues par ces dernières.

07

ANIMER LA VIE COOPÉRATIVE

DYNAMISER LE SOCIÉTARIAT

Les Banques Populaires, dont la CASDEN Banque Populaire, sont des sociétés soumises à un régime juridique spécifique conforme aux valeurs des coopératives :

- une rémunération limitée du capital, hors de toute spéculation ;
- des réserves impartageables transmises aux générations futures ;
- le Sociétaire dispose d'une double qualité : il est à la fois détenteur et utilisateur de sa coopérative ;

- une organisation qui fonde sa performance économique sur l'efficacité collective et la gestion sur le long terme ;
- la primauté de l'intérêt collectif sur l'intérêt individuel.

Les Banques Populaires ont défini conjointement, de manière volontaire, un ensemble d'indicateurs répondant aux sept grands principes de l'Alliance coopérative internationale pour évaluer leurs pratiques coopératives.

PRINCIPE COOPÉRATIF		INDICATEUR	2024	2023
1. ADHÉSION VOLONTAIRE ET OUVERTE À TOUS	L'adhésion à la CASDEN Banque Populaire est un acte libre et volontaire, sans discrimination de sexe, d'origine sociale, ethnique, religieuse ou politique.	Nombre de sociétaires	2 363 042	2 294 220
		Évolution du nombre de Sociétaires par rapport à l'année précédente	+ 2,99 %	+ 3,15 %
		Taux de sociétaires parmi les clients	84,9 %	84,5 %
		NPS des clients sociétaires	39	34
2. POUVOIR DÉMOCRATIQUE EXERCÉ PAR LES MEMBRES	Les Sociétaires se réunissent chaque année pour participer à l'Assemblée Générale de la CASDEN Banque Populaire, élire les Administrateurs et voter les résolutions. Le vote des Sociétaires est historiquement à la proportionnelle : une personne, une voix.	Taux de vote à l'Assemblée Générale	8,28 %	7,20 %
		Nombre de membres du Conseil d'Administration	16	18
		Taux de femmes membres du Conseil d'Administration	50 %	50 %
		Nombre de censeurs	3	0
		Taux de participation des Administrateurs aux Conseils d'Administration	89 %	90 %
		Nombre de réunions des comités spécialisés issus du Conseil d'Administration	14	15
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	8,5 €	8,5 €
		Taux de rémunération de la part sociale	2,40 %	2,85 %
		Montant moyen de détention de parts sociales par Sociétaire	208,40 €	212,45 €
		Concentration du capital (x % des Sociétaires détiennent X % du capital)	9,31 % des Sociétaires détiennent 50 % du capital de la CASDEN Banque Populaire	10,97 % des Sociétaires détiennent 50 % du capital de la CASDEN Banque Populaire

(13) Voir le document : www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Regles-de-conduite-anticorruption-1.pdf

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

(15) Par exemple, les biens militaires, ou vers ou en provenance de pays ou territoires sanctionnés.

PRINCIPE COOPÉRATIF		INDICATEUR	2024	2023
4. AUTONOMIE ET INDÉPENDANCE	La CASDEN Banque Populaire est une banque de plein exercice. Les parts sociales ne s'échangent pas sur les marchés et ne sont pas cotées en Bourse. La banque est détenue à 100 % par ses Sociétaires.			
5. ÉDUCATION, FORMATION ET INFORMATION	La CASDEN Banque Populaire veille, avec l'appui de la FNBP, à l'adéquation des contenus de formation des élus, compte tenu des exigences et responsabilités de leurs fonctions au sein du Conseil d'Administration	Nombre de formations dédiées au modèle coopératif pour les membres du Conseil d'Administration	2	2
		Nombre moyen d'heures de formation par Administrateur	20,2 h	4,8 h
		Administrateurs ayant suivi au moins une formation sur l'année	95 %	86 %
6. COOPÉRATION ENTRE LES COOPÉRATIVES	La CASDEN Banque Populaire est membre de Coop FR, organisme de représentation du mouvement coopératif en France. Elle est représentée au sein du Conseil supérieur de la coopération par la Fédération Nationale des Banques Populaires. Elle soutient la Chambre régionale d'économie sociale et solidaire (CRESS) sur son territoire.			
7. ENGAGEMENT ENVERS LA COMMUNAUTÉ	La CASDEN Banque Populaire agit en métropole et dans les DROM, notamment avec des actions menées au bénéfice de la société et de ses Sociétaires	Empreinte coopérative et sociétale Nombre d'actions menées et montant associé	711 actions pour 7,7 M€	668 actions pour 7,5 M€

ANIMER LE RÉSEAU MILITANT ET LE SOCIÉTARIAT

Le comité sociétariat national, animé par la Fédération Nationale des Banques Populaires, a défini une feuille de route 2024-2030, appelée Élan coopératif Banque Populaire. Visant le développement du sociétariat afin de promouvoir le modèle coopératif, elle est caractérisée par quatre axes prioritaires :

- Coopératif « inside' », les collaborateurs ambassadeurs du modèle ;
- Coopératif « outside' », l'animation du modèle coopératif pour mettre les collaborateurs au cœur de la vie de la banque ;
- le sociétariat, au cœur du modèle de développement commercial ;
- la communication coopérative, affirmer notre communication pour donner de la puissance à cet élan.

L'Élan coopératif est décliné par projet annuel et indicateur clef. La validation des projets majeurs est effectuée en comités FNBP avec les dirigeants des Banques Populaires et partagée lors des instances avec le Groupe BPCE.

Les plus de 2 millions de Sociétaires de la CASDEN Banque Populaire constituent le socle de son modèle coopératif. Ils détiennent son capital social. Ils votent lors de l'Assemblée Générale et élisent directement les Administrateurs qui les représentent au sein du Conseil d'Administration. En 2024, ce sont plus de 8 % des Sociétaires qui se sont exprimés en votant. L'Assemblée Générale de la CASDEN Banque Populaire s'est, cette année, déroulée au siège social, à Champs-sur-Marne.

Consciente de l'importance d'engager ses Sociétaires dans sa gouvernance coopérative, la CASDEN Banque Populaire organise un certain nombre de réunions et d'événements en plus de l'Assemblée Générale.

La CASDEN Banque Populaire est dotée d'une organisation coopérative originale s'appuyant sur un réseau de Délégués volontaires et militants, en activité ou à la retraite, et fortement marqués par la culture mutualiste de la coopérative. Ils représentent la banque auprès de ses parties prenantes : les Sociétaires, les organisations de la Fonction publique et les Banques Populaires. animateurs de la vie de la CASDEN Banque Populaire, ils sont entourés d'un réseau de Correspondants bénévoles dans les établissements de métropole et des DROM, qui relaient les informations mises à disposition par la CASDEN Banque Populaire et expriment les besoins de leurs collègues auprès de la coopérative.

Chaque année, la CASDEN Banque Populaire rassemble ses Correspondants lors de manifestations locales et régionales. Ces événements les aident à se rencontrer et à échanger, mais également à être informés sur l'actualité de la coopérative, du monde de l'éducation, de la recherche et de la culture, de la Fonction publique et, plus généralement, sur l'environnement économique et social. Les Sociétaires disposent de canaux d'information leur permettant de suivre l'actualité de leur banque. En complément de son site Internet (Casden.fr), la CASDEN Banque Populaire propose le magazine en ligne CASDEN Mag, une newsletter mensuelle envoyée aux Sociétaires.

08

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

PÉRIMÈTRE DU REPORTING

Pour l'exercice 2024, le périmètre de reporting des indicateurs concerne l'entité Groupe CASDEN Banque Populaire, dont sa filiale Parnasse Garanties.

PÉRIODE DU REPORTING

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

DISPONIBILITÉ

Le rapport d'impact volontaire de la CASDEN Banque Populaire est disponible à l'adresse : www.casden.fr/decouvrir-la-casden/une-banque-engagee-et-responsable/

PRÉCISIONS SUR LES PRINCIPAUX INDICATEURS

Empreinte propre

Le calcul des émissions de CO₂ 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, déchets.

Les facteurs d'émissions utilisés pour les calculs sont revus annuellement. Ils sont essentiellement issus de la base de données de référence en France, Empreinte, administrée par l'Ademe et citée par l'article L. 229-25 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

Thématique	Libellé	Unité	Définition
Notre ADN	Sociétaires	Nombre	Particuliers et personnes morales détenant au moins deux parts sociales au 31 décembre
Nos atouts	Administrateurs	Nombre	Administrateurs au 31 décembre
Nos atouts	Collaborateurs	Nombre	Total de collaborateurs (CDI, CDD, alternants)
Nos atouts	Délégués	Nombre	Délégués au 31 décembre
Nos atouts	Correspondants	Nombre	Correspondants au 31 décembre
Nos atouts	Partenariats	Nombre	Partenariats avec les différents acteurs de la Fonction publique : ministères, établissements publics, syndicats de la Fonction publique, universités, etc.
Nos atouts	Délégations	Nombre	Délégations réparties sur tout le territoire national (métropole et outre-mer) 100 % de Délégations physiques Pas de Délégation virtuelle
Nos atouts	Fonds propres	Montant en euros	Les fonds propres sont constitués : • des parts sociales souscrites par les Sociétaires à l'occasion de leur adhésion à la coopérative, lors de leurs opérations d'emprunt ou à titre volontaire ; • des réserves accumulées au sein de la coopérative et de ses participations ; • des résultats de la période.
Nos atouts	Ratio de CET1	Ratio	Ratio de solvabilité Bâle III au 31 décembre
Nos atouts	Pourcentage des résultats portés en réserves	Pourcentage	Pourcentage des résultats portés en réserves pour assurer la pérennité de l'entreprise et financer l'avenir

Thématique	Libellé	Unité	Définition
Nos métiers	Produit net bancaire	Montant en euros	Le Produit net bancaire (PNB) regroupe : • les produits et charges d'intérêts ; • les commissions ; • les gains ou pertes nets des instruments financiers à la juste valeur par résultat ; • les gains ou pertes nets des instruments financiers à la juste valeur par capitaux propres ; • les gains ou pertes nets résultant de la décomptabilisation d'instruments financiers au coût amorti ; • le produit net des activités d'assurance ; • les produits et charges des autres activités.
Notre création de valeur	Intérêts aux parts sociales	Montant en euros	Il s'agit des intérêts versés aux parts sociales au bénéfice des Sociétaires, et non du capital social de la CASDEN Banque Populaire. Le taux de rémunération est généralement connu en mai-juin de chaque année pour le capital social de l'année précédente. C'est pourquoi il convient d'indiquer la donnée N-1.
Notre création de valeur	Mise en réserve	Montant en euros	Montant de mise en réserve + affectation en report à nouveau au 31 décembre
Notre création de valeur	Encours auprès de nos Sociétaires pour financer leurs projets de consommation et immobiliers	Montant en euros	Montant des encours des crédits consommation et des crédits immobiliers au 31 décembre
Notre création de valeur	Encours de caution garantis par CASDEN ou sa filiale Parnasse Garanties	Montant en euros	Montant des encours de caution au 31 décembre
Notre création de valeur	Empreinte coopérative et sociétale	Montant en euros	Nombre d'actions menées en faveur de la société (actions non réglementaires et non commerciales) et montants associés
Notre création de valeur	Investissements « Verts » (encours)	Montant en euros	Montant de financement de la transition énergétique
Notre création de valeur	Crédit Rénovation énergétique (production)	Montant en euros	Montant de financement de la transition énergétique
Notre création de valeur	Crédit Véhicule propre (production)	Montant en euros	Montant de financement de la transition énergétique
Notre création de valeur	Éco-PTZ (production)	Montant en euros	Montant de financement de la transition énergétique
Notre création de valeur	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 chaque année ou tous les deux ans avec le baromètre interne Diapason.
Notre création de valeur	Index Égalité professionnelle	Index (note sur 100)	Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise
Notre création de valeur	Recrutements	Nombre	Recrutements en CDI et CDD au 31 décembre (hors alternance et stagiaires vacances)
Notre création de valeur	Emploi de personnes en situation de handicap	Pourcentage	Pourcentage de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) au 31 décembre de l'année considérée
Notre création de valeur	Masse salariale consacrée à la formation continue	Pourcentage	Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation continue

CASDEN

1 bis, rue Jean Wiener
77420 Champs-sur-Marne

01 64 80 70 00



CASDEN.fr



GROUPE BPCE



**La banque coopérative
de la Fonction Publique**