Supplément du rapport d'activité et de développement durable 2019-2020

Caisse des Dépôts
GROUPE

« *La Caisse des Dépôts et ses filiales constituent un Groupe public au service de l'intérêt général et du développement économique du pays. Ce Groupe remplit des missions d'intérêt général en appui des politiques publiques conduites par l'Etat et les collectivités territoriales et peut exercer des activités concurrentielles.*
La Caisse des Dépôts est un établissement spécial chargé d'administrer les dépôts et les consignations, d'assurer les services relatifs aux caisses ou aux fonds dont la gestion lui a été confiée et d'exercer les autres attributions de même nature qui lui sont légalement déléguées. Elle est chargée de la protection de l'épargne populaire, du financement du logement social et de la gestion d'organismes de retraite. Elle contribue également au développement économique local et national, particulièrement dans les domaines de l'emploi, de la politique de la ville, de la lutte contre l'exclusion bancaire et financière, de la création d'entreprise et du développement durable.
La Caisse des Dépôts est un investisseur de long terme et contribue, dans le respect de ses intérêts patrimoniaux, au développement des entreprises.
La Caisse des dépôts et consignations est placée, de la manière la plus spéciale, sous la surveillance et la garantie de l'autorité législative. »

Article L. 518-2 du Code monétaire et financier

Déclaration de performance extra financière

La Caisse des Dépôts s'inscrit dans une démarche d'exemplarité en réalisant depuis 2001 un reporting extra-financier.
N'étant pas soumise à l'obligation de déclaration de performance extra-financière (DPEF) instaurée par le décret n° 2017-1265, elle a choisi de se conformer volontairement à ce cadre. Le rapport annuel et de développement durable ainsi que son présent supplément pour les détails méthodologiques et le descriptif détaillé des risques constitue la Déclaration de Performance extra financière du Groupe au titre de l'exercice 2019. Cette DPEF a fait l'objet d'une vérification tierce, portant principalement sur le Rapport annuel et de développement durable. Une table de concordance par rapport aux obligations réglementaires figure en annexe méthodologique.

Période de reporting et Covid-19

Ce supplément du rapport d'activité et de développement durable porte sur l'année 2019. Dès le début de la crise sanitaire du Covid 19 au printemps 2020, la Caisse des Dépôts a mis en place des mesures d'urgence pour ses parties prenantes. Ces mesures ne sont ainsi pas abordées dans ce rapport, et feront l'objet d'un reporting spécifique dans le rapport de l'année prochaine.

Rapprochement avec La Poste

Conclu en mars 2020, le rapprochement entre les groupes Caisse des Dépôts et La Poste va permettre de renforcer l'action sur l'ensemble des territoires en faveur de la cohésion sociale. Suite à cette opération, le groupe Caisse des Dépôts détiendra 66% du groupe La Poste, donnant naissance à un grand pôle financier public, intégrant la Banque Postale et CNP Assurances qui fusionneront, ainsi qu'en 2020 la SFIL, spécialisée notamment dans le financement du secteur public local. Ce supplément du rapport d'activité et de développement durable portant sur l'année 2019, les éléments relatifs à ce rapprochement ne sont pas mentionnés.

Sommaire

01. Notre modèle 5

1.1. Un modèle au service de l'intérêt général 6
1.1.1. 5 métiers pour un modèle unique 6
1.1.2. Des missions au service de l'intérêt général 7
1.1.3. Un modèle économique unique pour financer les missions d'intérêt général 8
1.1.4. Des mandats spécifiques 9
1.1.5. 6 leviers d'actions créateurs de valeur 9

02. Notre politique durable 10

2.1. Une politique durable intégrée à la stratégie du Groupe 11
2.1.1. Un engagement de longue date en faveur du développement durable 12
2.1.2. Un pilotage Groupe recentré sur la maitrise des risques et la contribution aux ODD 13
2.1.3. Des politiques métiers au plus près des enjeux opérationnels 18
2.1.4. Des performances reconnues en externe 30

2.2. Une pratique responsable de la finance 33
2.2.1. Œuvrer pour une finance responsable 33
2.2.2. Gérer de manière responsable ses filiales et participations stratégiques 37

2.3. Une participation active à la recherche 38

2.4. Des relations externes nourries 40
2.4.1. Un dialogue soutenu avec les parties prenantes 40
2.4.2. Typologie des parties prenantes 40
2.4.3. Des relations institutionnelles fortes 46
2.4.4. De nombreux adhésions et partenariats 49
2.4.5. Soutien et participation aux *think tanks* 55
2.4.6. Diverses actions de mécénat 56

03. Nos contributions 61

3.1. Accompagner la transition écologique 62
3.1.1. Lutter contre le changement climatique 62
3.1.2. Préserver la biodiversité et lutter contre l'artificialisation des sols 77
3.1.3. Réduire les autres impacts environnementaux des activités 81

3.2. Œuvrer pour la cohésion sociale 90
3.2.1. Soutenir le logement abordable pour tous 90
3.2.2. Se mobiliser en faveur de l'éducation et de la santé 94
3.2.3. Agir pour l'accès aux services publics et financiers 97
3.2.4. Soutenir l'Economie sociale et solidaire (ESS) 100

3.3. Contribuer à un développement économique inclusif 102
3.3.1. Accompagner le développement des entreprises, en particulier des PME et TPE 102

3.3.2. Soutenir les territoires les plus fragiles 104
3.3.3. Développer les solutions numériques et de mobilité essentielles dans tous les territoires 107
3.3.4. Évaluer l'impact socio-économique des activités 111

04. Notre exemplarité interne 114

4.1. Un modèle de gouvernance unique 115
4.1.1. Gouvernance de l'organisation 115
4.1.2. Suivi des instances de gouvernance 123
4.1.3. Rémunération des membres des instances de gouvernance 127

4.2. Des pratiques éthiques et transparentes 132
4.2.1. Déontologie et lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme 132
4.2.2. Conformité et contrôle interne 147
4.2.3. Responsabilité fiscale 149
4.2.4. Respect des droits de l'Homme 152
4.2.5. Respect des règles de concurrence 156
4.2.6. Sécurité des données et protection de la vie privée 158
4.2.7. Relations clients et protection des consommateurs 165

4.3. Des ressources humaines socialement responsables 174
4.3.1. Effectifs 174
4.3.2. Qualité du dialogue social 177
4.3.3. Diversité et égalité des chances 179
4.3.4. Qualité de vie au travail 191
4.3.5. Développement et renouvellement des compétences 202
4.3.6. Rémunérations 211

4.4. Un impact maîtrisé du fonctionnement interne 212
4.4.1. Impact environnemental du fonctionnement interne 212
4.4.2. Achats responsables 229

05. Annexes 235

5.1. Note méthodologique sur le reporting extra financier 236
5.1.1. Périmètre et période de reporting 236
5.1.2. Méthodes de collecte et de consolidation 240

5.2. Notes sur la Déclaration de performance extra-financière (DPEF) 242
5.2.1. Méthodologie 242
5.2.2. Synthèse des risques DPEF 244
5.2.3. Table de concordance DPEF 249
5.2.4. Rapport des commissaires aux comptes 250

5.3. Note sur la contribution Objectifs de développement durable des Nations unies (ODD) 253
5.3.1. Plan d'action ODD Prioritaires 253
5.3.2. Plan d'action ODD Significatifs 254

01

Notre modèle

Un modèle au service de l'intérêt général

1.1

5 métiers pour un modèle unique

Dépositaire et gestionnaire de confiance depuis plus de 200 ans, l'Etablissement public gère des dépôts réglementés pour financer le logement social, la politique de la ville et les collectivités, ainsi que des mandats publics confiés par l'Etat sur des missions d'intérêt générale (gestion des régimes de retraites, des comptes personnels de formation…).

Sur ses fonds propres, la Caisse des Dépôts finance également en apport de capital des projets au service du développement inclusif et durable des territoires.

Les ressources qui ne sont pas utilisées en prêts et en investissements sur les territoires sont placées selon une gestion de long terme dans des actifs financiers qui assure la sécurité, la liquidité et la rémunération des mandats confiés.

Le groupe Caisse des Dépôts détient également des participations stratégiques dans Transdev, Egis, Icade, Compagnie des Alpes… Ces sociétés sont en partie des activités créées par la Caisse des Dépôts, qui se sont développées puis ont été filialisées.

Les 5 métiers du groupe Caisse des Dépôts*

La Banque des Territoires
Conseille, finance, opère auprès des collectivités locales, des organismes de logement social, des entreprises publiques locales et des professions juridiques.

Bpifrance
Accompagne les entreprises avec des solutions de financement de l'amorçage jusqu'à la cotation en bourse, du crédit aux fonds propres.

Direction Retraites et Solidarité
Gère sous mandats les retraites des fonctions publiques, les pensions de solidarité ainsi que le nouveau Compte personnel de formation des Français.

Gestions d'actifs
Gère les actifs financiers, obligations et actions principalement, de la Caisse des Dépôts. Investisseur institutionnel de référence orienté vers le long terme, la Caisse des dépôts contribue au financement de l'économie française avec une prise en compte toujours plus forte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

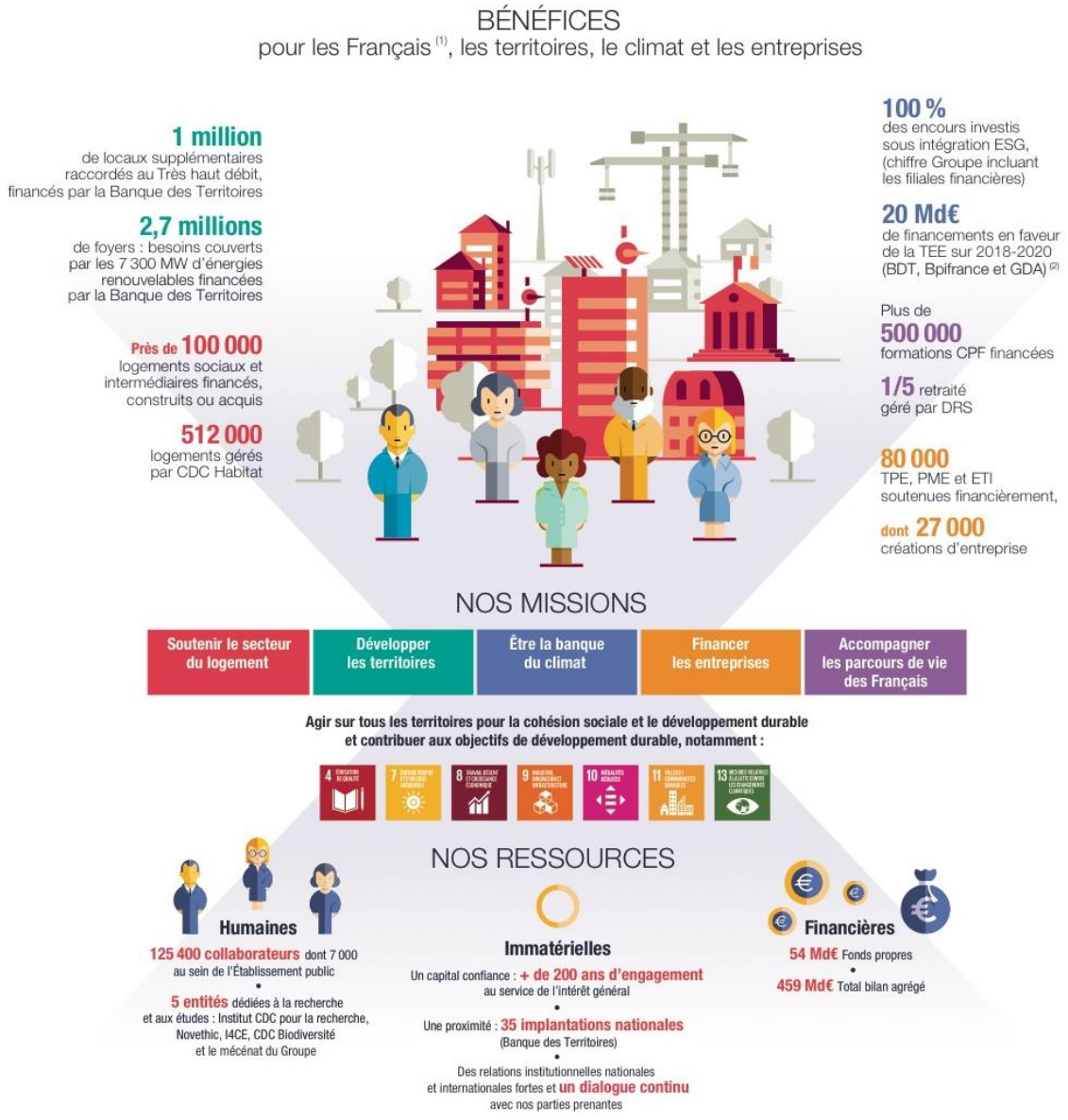
Gestion des participations stratégiques
Pilote les participations stratégiques (Transdev, Egis, Icade, CNP Assurances, Compagnie des Alpes, RTE…) dont les missions contribuent au développement des territoires et les dividendes viennent soutenir le financement des missions d'intérêt général.

*L'établissement public de la Caisse des dépôts, ci-après nommé Etablissement public, comprend les quatre métiers : Banque des Territoires, Direction Retraites et Solidarité, Gestions d'actifs et Gestion des participations stratégiques. Bpifrance, métier du groupe Caisse des Dépôts, est juridiquement une participation qui réalise sa propre déclaration de performance extra financière. Dans le reste de ce supplément, elle est donc présentée dans les parties dédiées aux filiales et participations stratégiques.

Des missions au service de l'intérêt général

Que ce soit par ses fonds propres, les mandats qu'elle gère ou ses participations stratégiques, la Caisse des Dépôts a pour principale mission d'agir pour des territoires plus attractifs, plus inclusifs et plus durables en contribuant ainsi aux Objectifs de développement durable des Nations unies (ODD). Elle intervient selon cinq axes :

- Le soutien au secteur du logement ;
- Le développement des territoires ;
- L'accompagnement des parcours de vie des Français ;
- Le financement des entreprises ;
- La mobilisation pour la transition écologique.



(1) Le terme « Français » est utilisé de manière générique pour désigner les ménages bénéficiaires des interventions de la Caisse des Dépôts.
(2) Périmètre : Banque des Territoires, Bpifrance et Gestions d'actifs.

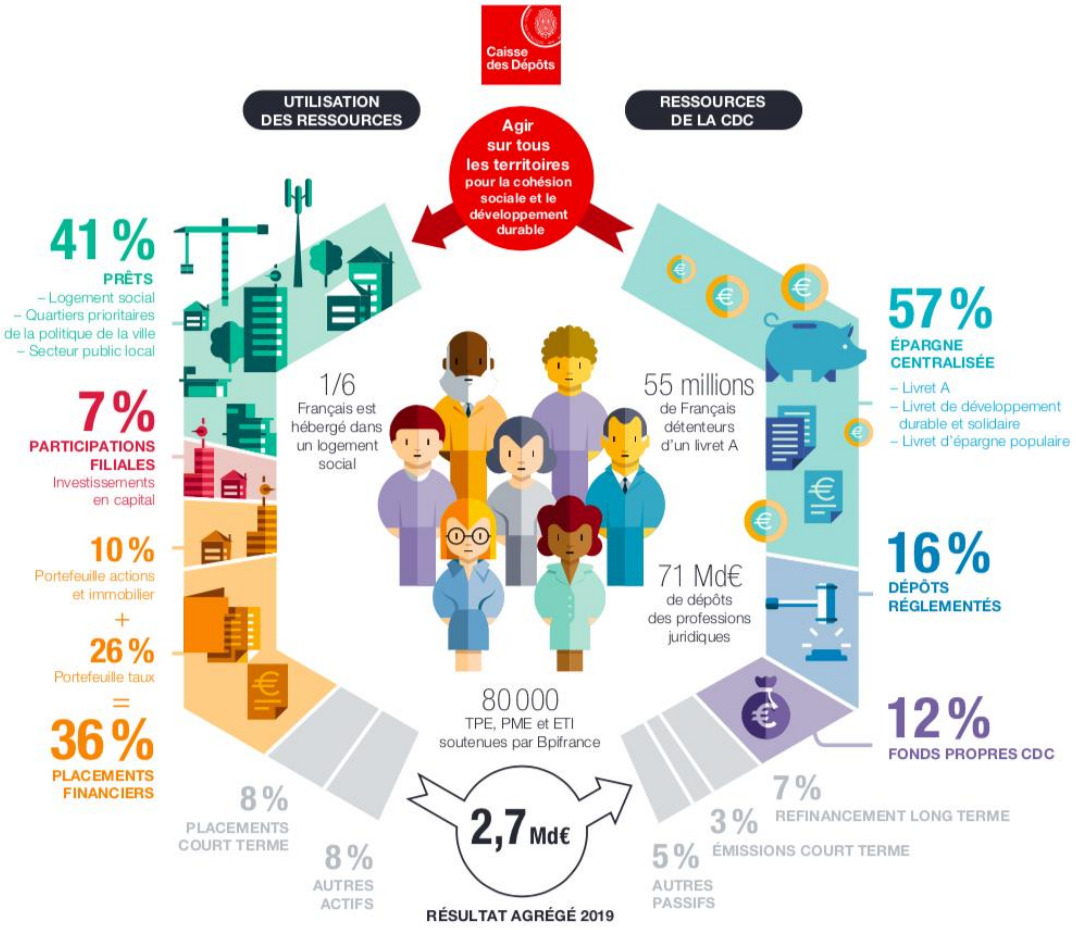
Chiffres 2019.

Un modèle économique unique pour financer les missions d'intérêt général

La Caisse des Dépôts gère une partie des dépôts de l'épargne réglementée (livret A, livret de développement durable et solidaire, livret d'épargne populaire) et des dépôts réglementés des professions juridiques (notaires, …).

Elle transforme une partie de ces fonds en prêts de très long terme et en investissements en capital afin de financer des projets d'intérêt général (logement social, politique de la ville et autres projets des collectivités locales).
Les ressources qui ne sont pas utilisées dans ces prêts et investissements en capital sont investies dans des actifs financiers afin d'assurer la sécurité, la liquidité et la rémunération des fonds confiés et de générer des résultats réguliers.

En 2019, son bilan agrégé s'élève à 459 Md€.



Chiffres 2019.

1 Les prêts de la Caisse des Dépôts sont dédiés au financement du logement social, des quartiers prioritaires de la politique de la ville et du secteur public local, avec des critères d'attribution et de rémunération souvent réglementés.

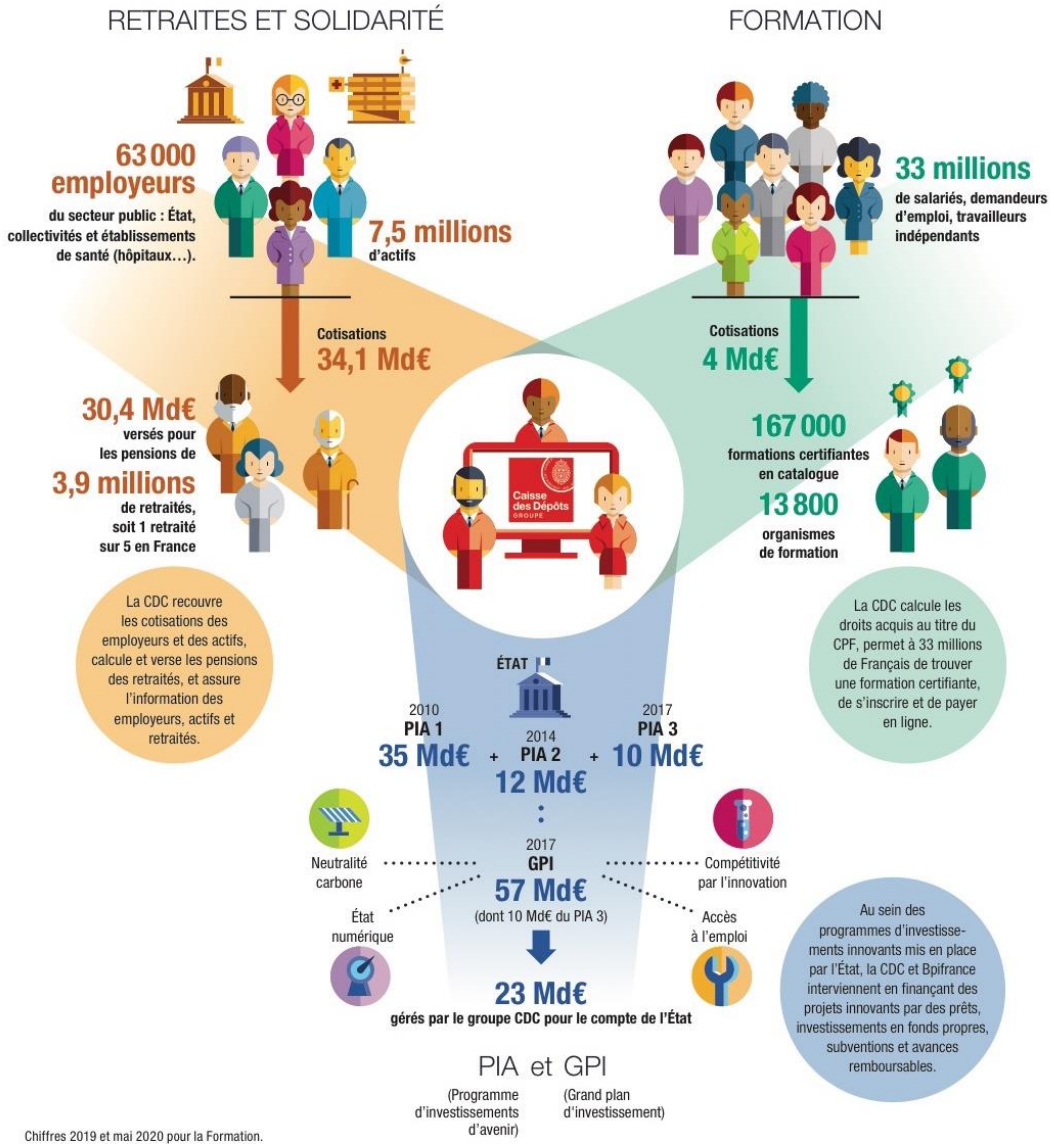
2 Les participations incluent les investissements en capital de la Banque des Territoires en faveur de l'intérêt général, et les participations stratégiques (Bpifrance, Icade, Compagnie des Alpes, …) qui peuvent être également au service de l'intérêt général ou du développement des territoires et dont les résultats contribuent également au financement des missions d'intérêt général.

3 Les placements financiers rémunèrent l'épargne et contribuent au financement de l'économie, en prenant en compte les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Nota Bene : Les mandats du métier Direction Retraites et Solidarité n'apparaissent pas dans le modèle économique, car les activités retraites, solidarité et formations professionnelles sont réalisées pour compte de tiers et refacturées à l'euro près.

Des mandats spécifiques

La Caisse des Dépôts intervient également au travers de mandats spécifiques réalisés pour compte de tiers, l'Etat et les autorités de tutelle. Ces mandats stratégiques, qui n'apparaissent pas dans son bilan financier, concernent les retraites, la solidarité, la formation professionnelle ainsi que ceux du Programme d'investissements d'avenir (PIA) et du Grand plan d'investissement (GPI).



6 leviers d'actions créateurs de valeur

Pour réaliser ses missions, la Caisse des Dépôts s'appuie sur six leviers essentiels :

- Agir en tiers de confiance ;
- Mettre les territoires au cœur de ses actions ;
- Exercer un effet d'entrainement sur le marché ;
- Financer et investir sur le long terme ;
- Favoriser des externalités financières et extra-financières positives ;
- Être exemplaire au quotidien.

02

Notre politique durable

Une politique durable intégrée à la stratégie du Groupe

2.1

Le groupe Caisse des Dépôts a fait de sa responsabilité sociétale une ambition transverse à laquelle contribue chacun de ses métiers et fonctions supports. Inscrite au cœur de ses priorités stratégiques, la politique durable du Groupe est reliée à ses valeurs fondatrices que sont l'intérêt général et le long terme.

Quatre axes forts structurent sa politique :

- Financer la transition écologique, en se positionnant notamment comme « banque du climat » auprès des territoires via la Banque des Territoires, et des entreprises par le biais de Bpifrance ;
- Œuvrer en faveur de la cohésion sociale ;
- Contribuer au développement économique inclusif des territoires et des entreprises ;
- Agir au quotidien de manière exemplaire et responsable.

Les 4 axes de la politique de développement durable du groupe Caisse des Dépôts

Transition écologique

- Financer la transition vers une économie bas carbone et encadrer le financement des secteurs émissifs
- Développer des offres de produits et services à impact environnemental positif
- Evaluer et maitriser nos risques climatiques

Développement économique

- Financer les entreprises et accompagner le développement des PME, TPE et ETI
- Financer les collectivités locales dans leurs projets d'aménagement du territoire
- Développer des offres de produits et services concourant à l'attractivité des territoires

Cohésion sociale

- Financer des logements décents pour tous
- Répondre au besoin de financements en faveur de l'éducation, de la santé et du vieillissement
- Développer des offres de produits et services inclusifs et à impact social positif

Exemplarité interne

- Pratiquer une finance responsable
- Assurer la loyauté de ses pratiques et se conformer aux meilleurs standards éthiques
- Maitriser les impacts négatifs des activités et du fonctionnement interne
- Être un employeur responsable

Un engagement de longue date en faveur du développement durable

Depuis sa création en 1816, la Caisse des Dépôts est placée au service de l'intérêt général pour accompagner le développement économique des territoires. Dès 2000, elle a signé les dix principes du Pacte mondial des Nations unies pour la promotion des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de la lutte contre la corruption et de la protection de l'environnement. Son engagement continu s'est concrétisé au cours de ces 20 dernières années, dans des politiques de développement durable de plus en plus transversales, structurées et reliées à la stratégie du Groupe. 2019 marque une nouvelle accélération, avec notamment : l'intégration des Objectifs de développement durable des Nations unies (ODD) aux dispositifs de pilotage stratégique et le rehaussement de l'ambition climatique vers la neutralité carbone d'ici à 2050.

2019-2020
Des stratégies élargies et renforcées

2019 : Adossement de la politique durable aux ODD
- Signature de la charte ODD des établissements et entreprise publics
- Adoption d'une nouvelle gouvernance de la politique durable
- **Climat** : lancement de la Net Zéro Asset Owner Alliance, renforcement de l'ambition pour viser l'alignement 1,5°C et mission de banque du climat
- **Biodiversité** : signature de la plateforme « Entreprises Engagées pour la Nature/Act4Nature »
- 1ère émission d'une obligation durable

2015-2018
Premières stratégies intégrées

2018 : Adhésion à l'initiative Assessing low-Carbon Transition (ACT)

2017 : Feuille de route 2°C du Groupe
- 1ère émission d'une obligation verte
- Signature de la charte des investisseurs publics français en faveur du climat
- Adhésion à l'initiative Climate Action 100+

2015 : Publication de la politique climat des portefeuilles
- Adhésion à l'Institutionnal Investors Group on Climate Change (IIGCC)
- Signature du Montreal Carbon Pledge
- Adhésion à la Portfolio Decarbonisation Coalition
- Création de I4CE (Institut pour l'économie du climat)

2012-2014
Premières politiques Groupe

2014 : Signature du Global Investor Statement on Climate Change
- Signature de la charte Paris Action Climat de la Mairie de Paris

2012 : Publication de la charte d'investissement responsable du Groupe
- Signature de la déclaration sur le capital naturel de l'UNEP–FI
- Lancement de la Mission Economie de la Biodiversité
- Mise en place du programme « Ecotidien » pour le fonctionnement interne
- Mise en place d'analyse ESG en comités d'engagement

2000-2011
Premiers engagements

2009 : Adhésion au Forum pour l'Investissement Responsable (FIR)

2008 : Création CDC Biodiversité (2008)

2007 : Adhésion au Carbon Disclosure Project (CDP)

2006 : Soutien à la Création des Principes pour l'Investissement Responsable

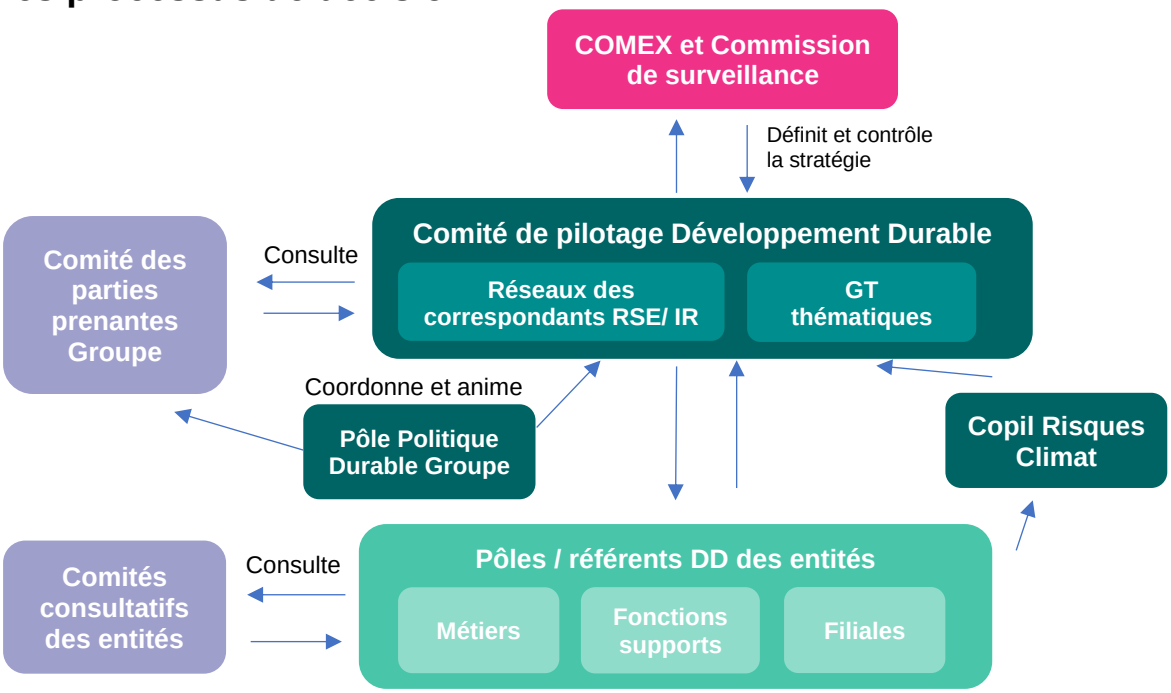
2003 : Adhésion à l'Initiative Finance du Programme des Nations unies pour l'environnement (UNEP-FI)

2001 : Création de Novethic

2000 : Signature du Pacte mondial des Nations unies

Un pilotage Groupe recentré sur la maitrise des risques et la contribution aux ODD

Une gouvernance ancrée dans les processus de décision



La politique durable du groupe Caisse des Dépôts repose sur une gouvernance ancrée dans les processus de décision. Elle est déployée à tous les niveaux, des opérationnels jusqu'au comité exécutif. L'objectif est ainsi d'intégrer les enjeux relatifs au développement durable dans l'ensemble des activités de la Caisse des Dépôts, de ses filiales et de ses participations stratégiques.

La gouvernance de la politique durable inclut :

- **Le comité exécutif et la Commission de surveillance** : Ils définissent la stratégie et assurent le contrôle des politiques menées. Les présentations des métiers et des filiales en comité exécutif incluent régulièrement les thématiques durables, en particulier les doctrines d'investissement. La commission de surveillance est particulièrement attentive à l'orientation des financements du Groupe en faveur d'une société bas carbone et à la décarbonation progressive des portefeuilles financiers, qui fait d'ailleurs l'objet d'un comité stratégique spécifique en juillet 2020.
- **Le service Politique Durable du Groupe** : Il a pour mission d'impulser des politiques transverses ambitieuses et de suivre les actions déployées. Il coordonne les projets transversaux, et anime les réseaux des correspondants RSE et IR, différents groupes de travail thématiques, ainsi que le comité de pilotage développement durable constitué en 2019. Le service travaille ainsi en étroite collaboration avec les pôles et / ou référents RSE / DD des différentes entités (métiers, filiales et fonctions supports). Depuis 2019, ce service est rattaché directement à la direction des finances du Groupe afin de toujours mieux intégrer performance financière et performance extra-financière.
- **Les organes de gouvernance et services dédiés des entités** : Chaque entité dispose également de sa propre gouvernance du développement durable. Pour toutes les entités, les

sujets RSE et de développement durable remontent aux plus hautes instances, a minima en ce qui concerne la validation des axes stratégiques.

- **Les parties prenantes** : Pour s'assurer que la politique réponde aux attentes de la société, la politique durable se base sur un dialogue étroit, régulier et continu avec les principales parties prenantes. Une démarche collaborative est privilégiée, qui peut conduire à la co-création de nouvelles offres d'intervention durables. En outre, pour intégrer l'avis des parties prenantes à la construction stratégique, des comités dédiés existent. En particulier, un comité des parties prenantes a été instauré en 2020 au niveau du Groupe. Ce comité se réunira annuellement en présence du directeur général et de membres du comité exécutif afin que ses recommandations soient directement relayées au plus haut niveau. (Voir Section « Des relations externes nourries »)

Selon le principe de subsidiarité, les politiques opérationnelles et plans d'action sont généralement construits directement avec ou par les métiers et les directions concernés. Pour chacune des dimensions du développement durable, le Groupe s'attache également à déployer des cadres et ambitions communs pour assurer des engagements minimaux, mettre en cohérence les pratiques et développer des synergies pour accroitre l'effet de levier des interventions. Ces éléments de cadrage et de politique Groupe sont présentés en introduction à chaque section thématique du présent document. Parmi les politiques Groupe les plus structurantes, figurent notamment :

- La charte d'investissement responsable ;
- La charte des relations entre l'Etablissement public et ses filiales ;
- La feuille de route climat et la politique climat des métiers financiers ;
- La charte de déontologie ;
- Les politiques LCB-FT et de lutte contre la corruption ;
- Les politiques relatives à la mobilité des collaborateurs, l'égalité professionnelle femmes / hommes et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les accords de Groupe associés ;
- Le baromètre social ;
- Etc.

Enfin, pour assurer le pilotage transversal et conjoint de l'ensemble des dimensions du développement durable à l'échelle du Groupe, deux dispositifs complémentaires ont été mis en place : la gestion des risques extra-financiers d'une part, l'intégration des Objectifs de développement durable (ODD) à la planification stratégique d'autre part.

Une maitrise des risques extra-financiers maitrisés

Dans sa prise en compte des risques extra-financiers, le groupe Caisse des Dépôts intègre à la fois les risques extra-financiers que le contexte fait porter sur son activité et les externalités négatives ou positives que lui-même génère.

Deux niveaux d'intégration se complètent :

- Une cartographie des risques extra-financiers du Groupe, qui répond au cadre réglementaire de reporting extra-financier et permet un suivi global des dispositifs de maitrise de ces risques ;
- Une prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance à l'échelle des projets.

En complément, certaines thématiques font l'objet de travaux d'évaluation plus détaillés pour quantifier l'exposition effective du Groupe. C'est notamment le cas sur les sujets climatiques et de corruption. (Voir sections « Lutter contre le changement climatique » et « Déontologie et Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme »)

Cartographie des risques extra-financiers

La cartographie des risques extra-financiers du groupe Caisse des Dépôts a été initiée en 2018 dans le cadre de la volonté de l'Etablissement public d'appliquer les dispositions de l'ordonnance n°2017-1180 sur la déclaration de performance extra-financière (DPEF).

Cette cartographie repose sur une appréciation réalisée par chacune des entités du Groupe (métiers et participations stratégiques sous contrôle opérationnel) sur la base de la méthodologie commune suivante :

- Identification des risques potentiels à partir d'un univers générique pertinent pour les métiers ;
- Cotation des risques par chaque entité selon deux critères : le niveau de gravité (financier, réputationnel, environnemental ou social) et la probabilité d'occurrence ;
- Consolidation en familles de risques à l'échelle de l'ensemble du Groupe.

Cette cartographie permet ensuite de vérifier l'existence et d'évaluer la performance de dispositifs de maitrise de ces risques, au travers d'indicateurs suivis dans le temps. Elle est revue annuellement avec l'objectif d'une intégration dans le processus global de gestion des risques du Groupe.

Pour 2019, 26 risques significatifs sont identifiés. Au titre de sa DPEF publiée dans le Rapport annuel et de développement durable et ce présent supplément pour les détails méthodologiques, la Caisse des Dépôts a sélectionné les 14 familles de risques majeurs. (Voir Annexe « Note sur la Déclaration de performance extra-financière ») Les familles de risques significatifs sont couvertes uniquement dans le présent supplément.

Cartographie des risques extra-financiers significatifs pour le Groupe [1]

FRÉQUENCE D'OCCURRENCE DU RISQUE	GRAVITÉ DE L'IMPACT ASSOCIÉ		
	Modérée	Forte	Très forte
Modérée	• Eau • Matières premières • Biodiversité • Déchets et pollution	• Critères ESG dans la chaîne d'approvisionnement • Rémunérations • Gouvernance	• Droits de l'Homme • Partenariats • Principes d'intervention
Forte		• Impacts environnementaux du fonctionnement interne • Transformation numérique	• Intégration ESG • Engagement actionnarial • Qualité de vie au travail • Cohésion sociale • Capital humain • Développement économique • Transition écologique • Dialogue social • Diversité et égalité des chances • Éthique des affaires • Gestion des filiales et des participations • Sécurité des données
Très forte			• Satisfaction des parties prenantes • Qualité de l'offre et satisfaction clients

(1) La présente cartographie reflète la perception par les entités opérationnelles des risques extra-financiers auxquels elles sont confrontées, au travers d'un classement selon leur fréquence et la gravité de leurs impacts potentiels. Il ne s'agit pas d'une mesure objective des expositions du Groupe aux risques à plus long terme.

Sélection des risques DPEF

Prise en compte ESG à l'échelle des projets

Parce que la seule utilité sociale d'un projet n'est pas un critère suffisant pour juger de son impact environnemental et social, de nombreux processus internes font l'objet d'une analyse de risques extra-financiers réalisée à l'échelle des actifs et des projets. En particulier, conformément à la charte d'investissement responsable du Groupe, les métiers financiers intègrent systématiquement les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à leur décision d'investissement. Par ailleurs, les comités d'engagement intègrent également des avis dans lesquels les enjeux de développement durable sont de plus en plus inclus, avec une cotation ESG notamment pour les projets de la Banque des Territoires. (Voir Bilan Investissement responsable)

Une contribution active aux Objectifs de développement durable des Nations unies (ODD)

Cadre international constitué de 17 objectifs et 169 cibles, les Objectifs de développement durable des Nations unies (ODD) définissent un programme de travail vers un avenir meilleur et plus durable pour tous d'ici 2030. Ils incluent en particulier la cohésion sociale, le développement inclusif et la transition écologique, qui sont au cœur des missions de la Caisse des Dépôts.

Parallèlement à sa prise en compte des risques extra-financiers, le groupe Caisse des Dépôts a choisi d'intégrer les ODD à son pilotage stratégique et son reporting. En s'adossant à ce référentiel universel, le Groupe met en place une démarche robuste pour objectiver l'impact de ses activités, piloter sa contribution positive à la société, et soutenir les feuilles de route nationales et internationales.

Pour cela, un groupe de travail transverse, missionné par le comité exécutif, a eu la charge de :

- Définir les contributions prioritaires du Groupe aux ODD : une analyse de matérialité des activités a été menée par chaque entité et a permis de prioriser des plans d'action selon trois niveaux : prioritaire, significatif et non matériel. Un plan d'action prioritaire Groupe a ainsi été élaboré.
- Mettre en place des dispositifs d'évaluation à partir de principes communs d'évaluation, et du déploiement d'indicateurs de réalisations, de résultats et, si possible, d'impact ensuite consolidés au niveau du Groupe.
- Définir des cibles d'impact sociétal associées à ces plans d'action. Cette troisième phase fait l'objet des travaux menés en 2020.

Tout ce processus est effectué de manière « bottom-up », les métiers et fonctions supports étant parties prenantes de l'ensemble de la réflexion. Les conclusions de chaque phase sont également présentées en comité exécutif afin que celui-ci valide ou amende les propositions. Toute la gouvernance est ainsi impliquée dans cette intégration des ODD.

Les plans d'actions prioritaires Groupe et indicateurs associés ont été intégrés dans la Planification stratégique à moyen terme du Groupe (PSMT). Ils sont en cours d'implémentation dans les dispositifs opérationnels de pilotage des métiers (comités d'engagement, lettres d'orientations des filiales, grilles de cotations extra-financières des projets de la Banque des Territoires…).

À l'échelle du Groupe, sept ODD ont été identifiés comme prioritaires (faisant l'objet d'une dynamique d'amélioration stratégique) et six comme significatifs (faisant l'objet d'une vigilance), répartis dans chacun des trois axes stratégiques : accompagner la transition écologique, œuvrer pour la cohésion sociale et la réduction des inégalités, soutenir le développement économique des entreprises et des territoires.

Les ODD prioritaires et significatif du groupe Caisse des Dépôts

Une synthèse des plans d'actions ODD est présentée dans le Rapport annuel et d'activité, ainsi qu'une synthèse des plans d'action dans l'annexe « Note sur la contribution aux ODD ».

Des politiques métiers au plus près des enjeux opérationnels

Chaque métier, fonction support et participation stratégique dispose de sa propre gouvernance en matière d'enjeux extra-financiers, qui doit a minima intégrer les éléments de la politique du Groupe.

Gouvernance des entités en matière de politique durable

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

L'intégration des Objectifs de développement durable des Nations unies (ODD) dans sa planification stratégique a conduit l'Établissement public à revoir l'architecture de sa démarche responsable en 2019 :

- Pour ses activités et métiers, l'intégration des ODD permet de mieux objectiver la contribution aux politiques publiques pour les métiers d'intérêt général (Direction Retraites et Solidarité, Banque des Territoires) et d'approfondir la contribution sociétale de pratiques déjà régies par la charte d'investissement responsable du Groupe pour les métiers d'investissement (Gestions d'actifs, Gestion des participations stratégiques). En particulier, la Banque des Territoires a structuré un volet extra-financier dans son Plan à Moyen Terme définissant des projections à 5 ans de ses activités et des impacts associés.
- Pour le fonctionnement interne, l'Etablissement public a rehaussé les ambitions de son programme « Ecotidien, ensemble tous responsables », piloté par le secrétariat du Groupe, pour accélérer la transition vers la neutralité carbone et se mobiliser pour un fonctionnement courant plus responsable et un développement plus inclusif.
- Pour le développement de son capital humain, l'Établissement public mène une politique forte en matière d'égalité professionnelle, de diversité, d'égalité des chances, de qualité de vie au travail, de santé et sécurité au travail. En outre, un ambitieux projet de transformation de la culture managériale, baptisé "Grandissons ensembles", a été lancé au cours de l'année afin de faire évoluer la culture et les pratiques d'entreprise, en lien avec les orientations stratégiques.
- Enfin, la déontologie, la loyauté et la transparence des pratiques restent des points d'attention forts dans l'ensemble des activités et missions.

Filiales et participations stratégiques

Entités	Gouvernance de la politique durable entité par entité
Bpifrance	La charte RSE, les plans stratégiques et leurs objectifs (dernière version 2019-2023) sont validés par les conseils d'administration de Bpifrance et de ses filiales en intégration globale. Certains projets transversaux sont présentés en comité exécutif ou en comité exécutif élargi. Les projets sont pilotés par la direction DD / RSE de Bpifrance et menés en coordination avec les directions opérationnelles. De manière globale, la direction DD / RSE de Bpifrance assure le pilotage de la politique durable. Elle œuvre à l'amélioration de la prise en compte de la RSE par les métiers eux-mêmes, et en assure le suivi et le reporting. Elle travaille en étroite collaboration avec la direction de la stratégie, avec qui elle co-pilote plusieurs groupes de travail sur le plan climat notamment.

CDC Biodiversité	La politique développement durable de CDC Biodiversité est traitée en interface avec plusieurs directions notamment celle de la recherche et de l'innovation et celle du développement. Elle est coordonnée par le secrétariat général.
CDC Habitat	Pour assurer un portage à haut niveau de sa démarche RSE, le groupe CDC Habitat s'est doté depuis 2015 d'une commission RSE qui se réunit tous les deux mois. Cette commission est composée des directeurs des fonctions transverses et métiers, dont certains sont membres des comités exécutifs de CDC Habitat. Elle est présidée par le directeur général adjoint en charge des finances du Groupe, qui est également le directeur général de la filiale CDC Habitat social. De plus, les éléments structurants la démarche RSE du Groupe ont fait l'objet d'une validation par le directoire en février 2017. Au quotidien, la RSE est portée par une directrice RSE dédiée intégrée dans le département financier et un réseau de référents métiers (RH, Patrimoine) dans chaque direction.
CNP Assurances	CNP Assurances est dotée d'un département RSE directement rattaché à un membre du comité exécutif depuis 2017. Ce dernier rend compte au directeur général et au conseil d'administration des activités et des objectifs du Groupe.
Compagnie des Alpes	La Compagnie des Alpes s'est dotée d'une direction RSE spécialement dédiée à la mise en œuvre des actions visant à réduire les impacts négatifs et augmenter les impacts positifs des activités, produits et services des entités du Groupe. Cette direction est représentée au comité exécutif du Groupe par la Directrice communication, marque et RSE. Une première feuille de route RSE a fait l'objet d'une présentation en comité de la stratégie, puis en conseil d'administration, lors de l'exercice 2018/2019. Le processus de planification stratégique du Groupe précise, par l'intermédiaire des lettres de cadrage, les axes de progrès attendus sur la démarche RSE pour chacune des entités sur un horizon de 5 ans. Enfin, la revue de la politique RSE et des enjeux extra-financiers est au programme de travail du comité d'audit et des comptes.
Egis	Les objectifs en matière de DD et RSE sont fixés dans la lettre d'orientation adressée à Egis par son conseil d'administration. Ils font l'objet d'un suivi à mi-année et d'un bilan en fin d'année. Par ailleurs, une feuille de route pluriannuelle est co-construite avec le top management (validation du comité exécutif, mobilisation du comité de direction). Cette note d'orientation est également présentée en conseil d'administration. La direction en charge de la RSE, dénommée « Direction transformation métier et RSE », est directement rattachée à la direction générale. Son objectif prioritaire est la mise en valeur de l'offre du Groupe et l'accélération de l'intégration des enjeux de développement durable au sein des projets opérationnels qu'Egis accompagne. Cette direction travaille avec des correspondants dans chaque business unit.
Icade	Afin d'élaborer et d'exécuter sa stratégie RSE, Icade s'appuie sur trois instances et une direction dédiée rattachée à la directrice RSE et innovation, qui est un membre du comité exécutif : ■ Le comité RSE et innovation : plus haute instance de gouvernance en matière de RSE, il supervise et oriente la stratégie RSE, et est directement rattaché au conseil d'administration qui détermine les orientations de l'activité et veille à leur mise en œuvre. ■ Le comité d'orientation stratégique RSE : composé de 13 acteurs externes choisis pour leur expertise et leur engagement dans le domaine de la RSE, du comité exécutif et du président du conseil d'administration, il a pour mission d'orienter la politique RSE d'Icade et d'en suivre la mise en œuvre, en lien avec les instances de gouvernance. Il se réunit une fois par an. ■ La direction RSE : elle coordonne les engagements et déploie des plans d'action pour mettre en œuvre la stratégie RSE d'Icade. Elle collabore étroitement avec les comités de direction des métiers, ainsi que les correspondants RSE des métiers qui coordonnent les actions auprès de l'ensemble des collaborateurs.
Informatique CDC	La direction générale d'Informatique CDC assume et porte la stratégie développement durable. Une équipe s'occupe du pilotage opérationnel des projets. Une communauté RSE/Green-IT, regroupant une soixantaine de collaborateurs, a également été mise en place.

SCET	La politique développement durable de la SCET est coordonnée par le secrétariat général au travers du plan stratégique à moyen terme (PMT) qui prend en compte la stratégie développement durable de la Banque des Territoires, à laquelle la SCET est juridiquement rattachée. Lors de chaque réunion du conseil d'administration, un point d'information est réalisé sur l'avancement de la mise en œuvre de ce PMT.
Société Forestière	La politique RSE de la Société Forestière est construite et suivie par différentes entités. Le représentant légal de la Caisse des Dépôts et les administrateurs garants de la cohésion des politiques du Groupe ont un rôle décisionnaire dans les choix stratégiques, y compris en matière de RSE. Le président directeur général veille à la bonne exécution de cette stratégie RSE. Le directeur financier et administratif la construit et assume la responsabilité de la politique RSE pour l'entreprise. La directrice de projets "Solutions fondées sur la forêt" pilote la stratégie RSE et son exécution en lien avec les autres départements de l'entreprise. Enfin, une participation de tous les collaborateurs est organisée en 2020 pour inscrire cette politique dans une logique de co-construction.
STOA	Le conseil d'administration oriente les missions, stratégies, politiques et objectifs de STOA. Le comité d'investissement consultatif et le conseil d'administration assurent la surveillance de la stratégie et de la performance environnementale et sociale des projets de STOA. Ces instances président à l'instruction des projets où l'analyse des risques environnementaux et sociaux, des risques climatiques et des impacts est présentée de manière systématique.
Transdev	La démarche RSE est pilotée et animée par une direction dédiée. La Déclaration de performance extra-financière (DPEF) est un projet spécifique au sein de la direction RSE qui en assure la direction sous le sponsorship du directeur des ressources humaines, membre du comité exécutif. La DPEF est présentée et validée en comité de communication financière, instance présidée par le directeur financier du Groupe, en comité d'audit et au conseil d'administration. Les politiques RSE sont validées par le comité exécutif.

Axes stratégiques des entités en matière de développement durable

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Voir section « Un pilotage Groupe recentré sur les risques et la contribution aux ODD »

Filiales et participations stratégiques

Entités	Axes stratégiques en matière de RSE et de développement durable
Bpifrance	Les grands axes de travail de l'année 2019 en matière de RSE / DD ont été : ■ Améliorer la prise en compte de la dimension RSE et notamment des engagements en faveur du climat dans les processus métier du pôle Investissement ; ■ Améliorer la prise en compte de la RSE et le suivi des analyses RSE dans les métiers du pôle Financement ; ■ Renforcer les actions de sensibilisation et de formation à destination des administrateurs ;

	■ Mettre en œuvre les actions RSE relevant du process de référencement fournisseurs interne à Bpifrance ; ■ Renforcer les actions d'animation transverses des référents RSE sur les métiers des pôles Investissement et Financement ; ■ Rendre plus attractifs et visibles les documents relatifs à la RSE ; ■ Poursuivre le renforcement de sa position d'acteur de place RSE vis-à-vis des entrepreneurs, start-ups, TPE, PME et ETI en s'appuyant sur des livrables (étude sur les fournisseurs, ODD, …) ; ■ Amplifier les actions de sensibilisation et de formation des entreprises sous toutes les formes (sessions, webinaires, …).
CDC Biodiversité	L'activité de CDC Biodiversité consiste à agir pour la nature, dans les domaines de l'écologie et des paysages, à travers différents champs d'activités : la compensation écologique, la biodiversité en milieux marins, la biodiversité en ville, l'adaptation des territoires au changement climatique avec notamment le programme Nature 2050, l'évaluation de l'empreinte carbone des entreprises avec le Global Biodiversity Score. CDC Biodiversité dirige par ailleurs une mission de recherche, la Mission Economie de la Biodiversité, financée par la Caisse des Dépôts. Cette mission vise à inventer des mécanismes économiques utiles au financement pérenne de l'action en faveur de la biodiversité, et des méthodes permettant d'intégrer les enjeux de la biodiversité dans les activités économiques.
CDC Habitat	La démarche RSE de CDC Habitat, entièrement revue de manière collégiale en 2016, s'organise en 6 axes et 19 enjeux : ■ Axe Locataires : Qualité de service - Concertation locative - Attribution et parcours résidentiel - Accompagnement social - Qualité du bâti et du cadre de vie. ■ Axe Social : Talents et compétences - Santé et sécurité au travail - Lutte contre les discriminations et égalité des chances - Qualité du dialogue social. ■ Axe Environnement : Consommation d'eau du patrimoine - Economie circulaire - Consommation énergétique du patrimoine et changement climatique – Biodiversité - Impact environnemental du fonctionnement interne. ■ Axe Gouvernance : Fonctionnement des instances de gouvernance – Déontologie. ■ Axe Sociétal : Réponses aux besoins des territoires. ■ Axe Fournisseurs : Relation fournisseurs - Achats responsables.
CNP Assurances	Dans le cadre de son analyse des risques extra-financiers, CNP Assurances a identifié 11 risques principaux regroupés en 8 engagements pour la politique RSE du Groupe : ■ Être un assureur responsable : accompagner les évolutions sociales et sociétales, transformer les services rendus aux assurés via le digital, s'engager pour la satisfaction des clients, assurer une bonne éthique des affaires, protéger les données à caractère personnel, offrir des produits accessibles au plus grand nombre, veiller au respect des droits de l'homme ; ■ Être un employeur attractif : attirer et fidéliser les talents, développer les compétences, s'engager à proposer des conditions de travail favorables ; ■ Avoir un impact sociétal positif : intégrer les enjeux ESG et climat dans les processus d'investissement, être un acheteur responsable, développer des actions sociétales sur le terrain ; ■ Maitriser son empreinte environnementale : mesurer et réduire son empreinte environnementale. CNP Assurances a pris des engagements sur ces sujets notamment en matière de réduction de l'empreinte carbone des portefeuilles actions cotées et immobilier détenus en direct (-47% et -40% sur la période 2014-2021), la hausse des financements en faveur de la transition énergétique et écologique sur la période 2018-2021 (5Md€ supplémentaires), et l'exclusion du charbon thermique.

Compagnie des Alpes	La Compagnie des Alpes a défini 5 enjeux prioritaires en matière de RSE : ■ Favoriser l'intégration dans l'emploi et développer la diversité dans le Groupe ; ■ Réduire son empreinte énergétique et son empreinte carbone directe ; ■ Gérer durablement les ressources ; ■ Participer à la préservation de la biodiversité et à la valorisation des espaces naturels ; ■ Contribuer au développement et à l'attractivité des territoires sur le long terme avec ses parties prenantes. Ces enjeux ainsi qu'une première feuille de route RSE ont été présentés au comité de la stratégie, puis au conseil d'administration en fin 2019.
Egis	En 2019, Egis a élaboré un nouveau plan stratégique, Vision 2025, pour franchir une nouvelle étape dans son développement en répondant aux enjeux actuels de la société et en prenant en compte deux enjeux majeurs : l'urgence climatique et la révolution numérique. Ce plan est ainsi basé sur une vocation : imaginer un futur durable au service des populations et du progrès social. Il comprend deux axes stratégiques : les transports de demain et la mobilité du futur d'une part, la construction de la ville durable d'autre part. En lien avec ce plan stratégique, trois orientations DD/RSE ont été définies : ■ Agir pour les territoires de demain ; ■ Agir pour une croissance vertueuse rentable et durable ; ■ Agir pour le bien être des collaborateurs. Au regard de l'ampleur des défis, Egis a décidé d'accélérer et de renforcer ses actions en inscrivant la lutte contre le changement climatique comme une priorité absolue de sa stratégie. Le Groupe s'est donné comme objectif d'être neutre en carbone d'ici à 2050 sur l'ensemble de ses activités et de ses implantations, avec deux axes de travail : sa contribution métier pour ses clients et son empreinte interne avec un plan d'action échelonné.

Icade	Élaboré pour la période 2019-2022, le plan stratégique d'Icade est assorti d'engagements RSE ambitieux articulés autour de trois axes et déclinés en cinq enjeux, faisant chacun l'objet d'engagements chiffrés, notamment :
	■ Accélérer la transition énergétique et économiser les ressources :
	  ■ Impact du changement climatique et transition énergétique : Foncière Tertiaire : Réduire de 45 % l'intensité carbone entre 2015 et 2025 (en kg CO2/m2/an) ; Promotion : Labelliser E+C- 100 % des bureaux de plus de 5 000 m² et 33 % des logements en 2022.
	  ■ Raréfaction des ressources et économie circulaire : Promotion : intégrer une démarche de réemploi pour les démolitions supérieures à 5 000 m² à partir de 2020.
	  ■ Préservation de la biodiversité : Foncière Tertiaire : Atteindre 50 % du patrimoine en biodiversité positive en 2022.
	■ Développer une offre intégrant les nouveaux usages en partenariat avec les territoires :
	  ■ Cohésion des territoires et inclusion : Foncière Tertiaire : renforcer le nombre de partenariats locaux et solidaires sur les parcs d'affaires d'ici à 2022 ; Promotion : Introduire des clauses d'insertion pour tous les chantiers significatifs dès 2020.
	■ Favoriser le développement des compétences des salariés, le bien-être au travail et la diversité :
	  ■ Engagement, agilité et collaboration : Pourvoir 25 % de postes en interne chaque année dès 2019 ; Former au moins 90 % de salariés chaque année dès 2019 ; Recruter en CDI 18 % de jeunes de moins de 26 ans à partir de 2020.

Informatique CDC	Les lignes directrices de la politique de développement durable d'Informatique CDC sont les suivantes :

- Promouvoir la diversité et l'égalité :
  - Faciliter l'intégration de publics aux parcours, aux âges et aux origines variés,
  - Appliquer un management équitable de l'humain,
  - Favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.
- Associer durablement ses parties prenantes :
  - Maintenir l'ancrage territorial de l'entreprise,
  - Partager ses expériences avec ses parties prenantes,
  - Garantir une relation de qualité avec ses membres,
  - Permettre aux membres de réduire leur empreinte environnementale.
- Faire de la performance environnementale une priorité :
  - Réduire les émissions de gaz à effet de serre et ses consommations d'énergies,
  - Améliorer l'efficience énergétique des salles informatiques,
  - Optimiser la gestion des déchets,
  - Sensibiliser les collaborateurs à la préservation de l'environnement,
  - Intégrer les critères de développement durable dans les processus (commissions d'évaluation technique, roadmaps, fonction achats...).

SCET	La SCET a muté pour doter la Banque des Territoires d'une puissante capacité de conseil stratégique et d'expertise, en complément de sa propre ingénierie territoriale.
Société Forestière	La politique RSE de la Société Forestière, validée par son conseil d'administration fin 2019, est formalisée autour de sept principes fondamentaux qui la caractérise (globale, intégrée, évolutive, ambitieuse, participative, mesurable et systématique) et de deux axes stratégiques (responsabilité et innovation). Elle s'intègre aux ambitions stratégiques et vise à faire de la Société Forestière, une entreprise innovante et responsable, premier gestionnaire durable de la forêt privée d'Europe et premier gestionnaire européen de fonds dédiés aux solutions fondées sur la forêt. L'année 2019 a ainsi été marquée par la création du département « Solutions fondées sur la Forêt » pour valoriser les externalités et les aménités (environnementales, sociales et sociétales) de la forêt. La démarche RSE se déploie dans les quatre métiers de l'entité, et s'appuie sur l'intelligence collective pour générer de la performance opérationnelle à travers les talents internes et la promotion des comportements vertueux, en interne et en externe avec l'implication des fournisseurs.
STOA	La politique développement durable de STOA est historiquement centrée sur le respect des standards IFC et sur une politique climat ambitieuse. Elle se structure autour de deux objectifs majeurs : - 50% des fonds affectés sur l'Afrique ; - 30% des projets à co-bénéfice climat. Depuis Avril 2019, STOA se positionne également comme un fonds à impact et s'est doté d'ambitions renouvelées en lien avec les Objectifs de développement durable des Nations unies (ODD).
Transdev	Les engagements sociaux et environnementaux de Transdev sont pleinement cohérents avec la stratégie. Ils s'appliquent à tous ses domaines d'activité, et dans tous les pays où le Groupe opère. Dans un contexte de ruptures (écologique, technologique, démographique, sociétale), Transdev a pour ambition de construire la mobilité responsable d'aujourd'hui, et de demain, au service de l'intérêt général et du développement harmonieux des territoires, en dialoguant avec toutes ses parties prenantes. Son plan stratégique engage sa responsabilité sociétale dans chacun de ses axes prioritaires : - Une meilleure écoute des clients passagers pour développer l'usage des transports en commun grâce à une offre de transport adaptée et attractive ;

- L'investissement en matière de ressources humaines pour faire de Transdev une entreprise inclusive, attractive et apprenante ;
- L'engagement auprès des collectivités locales clientes pour contribuer au dynamisme économique et au développement harmonieux des territoires ;
- Le déploiement de systèmes de management et de mesures pour une performance durable, sûre, soucieuse de l'environnement et de son impact positif sur les territoires desservis ;
- L'innovation orientée vers le développement de solutions de mobilité durable.

Pilotage des risques extra-financiers des entités

Détail par entités

Tous les métiers et participations stratégiques ont fait l'objet d'une cartographie de leurs risques extra-financiers au travers de la cartographie du Groupe. Certaines entités ont également déployé leurs propres cartographies des risques et dispositifs de pilotage associés, pouvant inclure intégration dans leur propre dispositif global de gestion des risques.

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Voir section « Un pilotage Groupe recentré sur les risques et la contribution aux ODD ».

Filiales et participations stratégiques

Entités	Pilotage des risques extra-financiers
Bpifrance	L'analyse des risques extra-financiers a été réalisée en 2018, et des indicateurs de suivi ont été définis, en cohérence avec les travaux menés au niveau du groupe Caisse des Dépôts. Au niveau opérationnel, la prise en compte des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) est déclinée dans des process propres aux différents métiers : ■ Dans les activités en propres de Bpifrance, les risques ESG sont intégrés dans le plan de continuité d'activité et le dispositif des risques opérationnels ; ■ Dans les métiers Financement et Innovation, les risques ESG sont évalués qualitativement à partir d'une grille d'analyse en 10 questions au-delà de certains montants seuils ; ■ Dans les métiers de l'investissement direct, une analyse ESG est systématiquement intégrée à la note d'investissement ante décision, dans l'objectif d'identifier et suivre les enjeux ESG qui pourraient faire l'objet d'améliorations ; ■ De manière plus globale, les chargés d'affaires, comme les investisseurs, s'assurent du respect des dispositions réglementaires applicables et de l'absence de risque lié à une gouvernance ou des processus défaillants.
CDC Biodiversité	Une analyse des risques extra-financiers a été réalisée en 2018 et révisée en 2019 dans le cadre des travaux menés au niveau du groupe Caisse des Dépôts.
CDC Habitat	Les cartographies des risques des entités du Groupe intègrent depuis plusieurs années les risques extra-financiers. Un travail complémentaire a été réalisé pour davantage prendre en compte les risques relatifs à la corruption ainsi qu'au blanchiment et au financement du

	terrorisme. En outre, dans le cadre des exercices de déclaration de performance extra-financière des différentes entités, les risques extra-financiers ont fait l'objet d'un focus spécifique. Cette cartographie des risques RSE a été établie en cohérence avec la cartographie des risques du Groupe. Dix risques extra-financiers majeurs ont ainsi été identifiés : 1. Insuffisante participation à la production de logements intermédiaires et sociaux au regard des besoins nationaux et territoriaux ; 2. Insatisfaction des locataires ; 3. Discrimination des prospects et locataires ; 4. Difficultés économiques et sociales des locataires ; 5. Défaut de protection des données personnelles ; 6. Inadéquation besoins-compétences des collaborateurs ; 7. Absence de consensus sur les projets d'accords d'entreprise en faveur de l'évolution de la stratégie ; 8. Insuffisance dans la prévention des risques en matière de santé et de sécurité des collaborateurs ; 9. Impact du changement climatique sur l'activité et impact de l'activité sur le changement climatique 10. Pratiques non éthiques.
CNP Assurances	Dans le cadre de sa déclaration de performance extra-financière (DPEF), CNP Assurances analyse ses enjeux et risques extra-financiers en intégrant les réglementations ainsi qu'une dimension dynamique lui permettant d'anticiper les enjeux à moyen et long terme, en particulier : la digitalisation, l'allongement de la durée de vie, les nouveaux modes de consommation et le changement climatique. La méthodologie d'analyse des risques a reposé sur trois grandes étapes structurantes au cours desquelles les parties prenantes de CNP Assurances ont été impliquées et consultées : 1. A partir d'un univers générique de risques extra-financiers, un univers restreint de risques a été défini, en cohérence avec le secteur d'activité, l'implantation géographique et les enjeux du Groupe. Pour ce faire, des entretiens ont été menés auprès de plusieurs directions (risques, ressources humaines, conformité, investissements) et des filiales. 2. Chaque risque extra-financier a ensuite fait l'objet d'une cotation selon deux critères : le niveau de gravité (pour les activités, collaborateurs ou assurés de CNP Assurances) et la probabilité d'occurrence. 3. A l'aune des différents couples niveau de gravité – probabilité d'occurrence, les risques extra-financiers de CNP Assurances ont été hiérarchisés. À partir de cette analyse, 11 risques principaux regroupés en 8 enjeux prioritaires ont été identifiés : ■ Accompagner les évolutions sociales et sociétales ; ■ Transformer les services rendus aux assurés via le digital ; ■ S'engager pour la satisfaction des clients ; ■ Assurer une bonne éthique des affaires ; ■ Protéger les données à caractère personnel ; ■ Attirer et fidéliser les talents, développer les compétences ; ■ S'engager à proposer des conditions de travail favorables ; ■ Intégrer les enjeux ESG et climat dans les processus d'investissement.
Compagnie des Alpes	Les risques RSE de la Compagnie des Alpes ont été identifiés lors de démarches top-down et bottom-up, puis hiérarchisés en lien avec la nouvelle cartographie globale des risques du Groupe. Chacun des enjeux extra-financiers fait écho à des risques présents dans cette

	cartographie globale pour une parfaite articulation entre les deux exercices. Cette cartographie a été présentée au comité d'audit en septembre 2019.
Egis	Egis dispose d'un dispositif global de maîtrise des risques, animé par la direction Ethique, Conformité, Risques et Performance, qui s'appuie notamment sur un réseau de correspondants risques au sein de chaque business unit. Au titre de l'année 2019, 22 risques ont été identifiés dans cette cartographie globale des risques, dont 15 majeurs. Leur analyse et le suivi de la mise en œuvre des actions de traitement sont réalisés à l'occasion des revues de processus et de la revue de direction, en lien avec la démarche performance QSE. Parmi ces risques, figurent des thématiques RSE : la sécurité des collaborateurs (notamment lors des déplacements à l'international), l'éthique des affaires et l'impact de l'environnement de travail sur les collaborateurs.
Icade	La gestion des risques d'Icade repose sur un dispositif de contrôle interne supervisé par le comité d'audit et des risques. Elle s'appuie sur une cartographie des risques actualisée tous les semestres. Celle-ci est réalisée par le rapprochement d'une approche bottom-up des risques détaillés (opérationnels et financiers) déclarés par les responsables opérationnels et fonctionnels, et d'une approche top-down des risques majeurs évalués par le comité exécutif. Les risques de la cartographie sont évalués en fonction de leur criticité, c'est-à-dire de leur impact potentiel et de leur probabilité de déclenchement. Leur évaluation débouche sur la mise en place de plans d'action ou de procédures, dont l'efficacité est vérifiée régulièrement par 270 points de contrôle, pilotés par la direction de l'audit, des risques, de la conformité et du contrôle interne. Les équipes RSE et Risk Management d'Icade ont conjointement mené en 2017 une revue approfondie des risques et opportunités liés aux aspects environnementaux, sociaux et sociétaux. Celle-ci a été réactualisée en 2018 et 2019. En 2019, plus d'une soixantaine de risques RSE ont ainsi été identifiés (environ 30% des 200 risques présents dans la cartographie), sur les principaux thèmes suivants : ■ Impact du changement climatique et transition énergétique ; ■ Préservation des ressources : économie circulaire et biodiversité ; ■ Conformité aux réglementations environnementales, de santé et de sécurité ; ■ Innovation et adaptation de l'offre aux besoins des clients ; ■ Relation clients ; ■ Prise en compte des besoins des communautés locales ; ■ Achats responsables ; ■ Politique RH : adaptation des compétences, bien-être au travail et diversité ; ■ Ethique des affaires ; ■ Protection et sécurité des données.
Informatique CDC	Une analyse des risques extra-financiers a été réalisée en 2018 et révisée en 2019 dans le cadre des travaux menés au niveau du groupe Caisse des Dépôts.
SCET	Une cartographie globale des risques est réalisée en concertation avec la direction de la conformité du groupe Caisse des Dépôts pour l'ensemble des directions, puis présentée au comité d'audit et des risques.
Société Forestière	La gestion sylvicole de la Société Forestière suit son manuel de gestion durable qui est certifié ISO 9001 et qui intègre tous les risques environnementaux (changement climatique évidemment, qualité des sols, diversification des essences, préservation des zones aquatiques, gestion de la biodiversité, etc.) et sociaux (accueil du public, équilibre cynégétique, préservation du paysage, etc.) pertinents. Les risques E&S sont intimement intégrés aux métiers de la Société Forestière : ■ Pour diversifier et dé-risquer les patrimoines de ses clients (diversification en termes d'essences, de risques physiques liés au changement climatique et aux événements extrêmes, diversification des contextes sociaux et sociétaux de la forêt) ;

	■ Pour valoriser au mieux les patrimoines : les risques E&S sont pris en compte et intégrés dans les méthodes de valorisation (qualité des sols, richesse naturelle des terrains, des bois, mais aussi usage de la forêt par du public, etc.) comme le sont également les opportunités E&S (services écosystémiques rendus, séquestration de carbone, lutte contre les îlots de chaleur, récréation du public, attrait culturel des forêts, etc.).
STOA	Une analyse des risques extra-financiers a été réalisée en 2018 dans le cadre des travaux menés au niveau du groupe Caisse des Dépôts.
Transdev	En 2018, une analyse approfondie des risques extra-financiers a été conduite. Les risques identifiés peuvent être regroupés en 6 familles : ■ Environnementaux : pollutions accidentelles du sol, pollutions graduelles du sol, non-conformité contractuelle en matière environnementale, pollutions graduelles de l'air ; ■ Sécurité et sûreté : accidents graves de train, accidents graves de bus, accidents sur le lieu de travail, agressions des collaborateurs et des passagers, attaques à caractère terroriste ; ■ Sociaux : absentéisme, faible engagement des collaborateurs incluant les risques psychosociaux, mauvaise planification des compétences ; ■ Sociétaux : mise en cause RSE d'un fournisseur ; ■ Droits fondamentaux : non-respect des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement (travail forcé et travail des enfants), non-respect de la liberté d'association, discrimination et diversité, harcèlement ; ■ Ethique des affaires : corruption active d'un agent public ou d'une autorité de contrôle et corruption passive privée, trafic d'influence, sponsoring inapproprié ; Le suivi des risques est sous la responsabilité de la direction des risques du Groupe qui dispose dans les pays d'un réseau des correspondants de risques.

Formation des collaborateurs aux enjeux RSE/DD

La plupart des entités du Groupe mènent des actions de formation aux enjeux du développement durable, sous un angle global ou plus ou moins orienté vers leurs activités respectives. Elles sensibilisent également leurs collaborateurs à travers l'organisation de manifestations et de campagnes de communication multi-supports.

Détail par entités

Caisse des Dépôts

(Etablissement public)

L'ensemble des collaborateurs est visé par les actions de sensibilisation aux enjeux du développement durable menées tout au long de l'année dans le cadre du programme RSE « Ecotidien, ensemble plus responsables » : articles publiés dans l'intranet, chroniques, lettres du Secrétariat général et articles dans la communication mensuelle du Groupe, affichages d'écogestes dans les locaux, rencontres RSE, animations et marchés bio sur les sites, ateliers d'autoréparation de vélo, portes ouvertes des potagers sur les toitures...

Par ailleurs, des collaborateurs bénéficient d'une formation spécifique inscrite à leur plan de formation. En 2019, près de 5% des collaborateurs ont eu une formation liée au

développement durable inscrite à leur plan de formation.

Filiales et participations stratégiques

Entités	Formation des collaborateurs aux enjeux DD / RSE
Bpifrance	En complément des e-learnings et cursus organisés par la formation, la direction DD&RSE organise des interventions de sensibilisation. 250 collaborateurs sont ainsi engagés dans des groupes d'échanges de pratiques visant à réduire leurs impacts environnementaux, et 200 sont membres d'une communauté DD / RSE, dont les communications sont partagées beaucoup plus largement.
CDC Biodiversité	Il n'y a pas eu de formation spécifique en 2019.
CDC Habitat	Diverses formations sont organisées sur les sujets DD / RSE notamment sur les thématiques hygiène et sécurité, le risque amiante et le management. Par ailleurs une plateforme de e-learning a été mise en place en 2018, contenant notamment un module de sensibilisation à la RSE. En 2019, un module mixte sur la biodiversité a été ajouté.
CNP Assurances	Plusieurs entités du Groupe disposent d'une rubrique Intranet dédiée au développement durable. En outre, des manifestations et des animations régulières sont organisées dans chaque entité pour sensibiliser les salariés aux enjeux du développement durable (environnement, handicap, qualité de vie au travail, écogestes, finance responsable...) au niveau du Groupe et des filiales. Par ailleurs, le nouvel accord d'intéressement sur le périmètre France, conclu en juin 2019, contient des indicateurs en matière de RSE, notamment sur la part des actifs financiers de CNP Assurances gérés avec des filtres environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).
Compagnie des Alpes	Pour augmenter le niveau de maturité et d'appropriation des sujets RSE auprès des collaborateurs, la démarche RSE a été co-construite avec de nombreuses instances de gouvernance internes du Groupe et les commissions métiers. Celles-ci réunissent les dirigeants des filiales et les encadrants autour des thématiques métiers (exemples : ressources humaines, exploitation des domaine skiables, restauration, etc.). Ainsi, en première estimation, la totalité des cadres dirigeants ont été couverts par une démarche d'acculturation à la RSE. En complément, certains sites ont mis en place des évènements spécifiques pour informer leurs collaborateurs, à l'exemple d'un café-collaborateur sur le siège, et d'un café Ruche sur le site ADS.
Egis	Les sujets DD / RSE et les grandes orientations d'Egis en la matière sont systématiquement présentés lors des séminaires des nouveaux embauchés (environ 500 collaborateurs par an). En outre, fin 2019, la direction Technique, Innovations et Développement Durable a organisé plusieurs réunions de présentation de l'offre Climat d'Egis et de son plan d'action "Egis neutre en carbone en 2050", qui ont mobilisé plus de 500 collaborateurs sur 15 sites français et internationaux (Royaume-Uni et Brésil). Cette initiative sera poursuivie en 2020. Ces réunions ont permis de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux climatiques et d'échanger de manière constructive sur l'action d'Egis en faveur de la lutte contre le changement climatique, tant sur les aspects métiers que fonctionnement interne. La dernière intervention au siège d'Egis a été filmée, et la vidéo diffusée sur le réseau d'entreprise, afin que tous les collaborateurs puissent y accéder.
Icade	Les sessions de sensibilisation et de formation ont été suivies par 84 % des collaborateurs à fin 2019 (en cumulé sur 3 ans). Icade a ainsi dépassé son engagement de 80% de collaborateurs sensibilisés à la RSE. Différents modules de e-learning ont été mis en place : le passeport RSE, qui a pour objectif de permettre à tous les collaborateurs d'avoir toutes les clés de compréhension de la RSE, Hand'Icade qui a de son côté pour objectif de faire évoluer le regard sur le Handicap afin qu'il devienne familier dans l'esprit de chacun et ne soit plus vu comme une différence. Des sessions d'information en présentiel ont également été organisées pour les différents métiers et fonctions supports afin de sensibiliser les collaborateurs aux nouveaux engagements RSE 2019-2022. Des

	modules de sensibilisation à la RSE ont également été présentés lors des séminaires nouveaux arrivants. Enfin, des formations environnementales ont été dispensées, sur la performance énergétique et le réemploi par exemple.
Informatique CDC	Informatique CDC organise des séminaires pour ses nouveaux arrivants, et de manière plus générale des actions de sensibilisation au développement durable.
SCET	33% des consultants et experts travaillant dans les domaines du développement durable ont suivi une formation sur les sujets DD / RSE ; et 30% ont suivi une formation spécifique liée à leur métier.
Société Forestière	La direction technique de la Société Forestière s'est formée au Label Bas Carbone et se forme actuellement à la labellisation FSC. Les directeurs d'agence ont aussi été formés au Label Bas Carbone. Cette formation s'intensifiera dans les agences en 2020, qui seront également sensibilisées et accompagnées grâce à des formations sur la biodiversité.
STOA	Une formation sur les risques environnementaux et sociaux ainsi que le climat a été dispensée à l'ensemble des collaborateurs pendant le premier semestre 2019. Elle ciblait en particulier les standards de performance IFC et les outils utilisés pour l'analyse en matière de climat des opportunités de projets. Des actions de sensibilisation et de formation ponctuelles ont également été conduites au cours de l'année sur des sujets spécifiques : héritage culturel, biodiversité, enjeux environnementaux et sociaux du transport maritime...
Transdev	Au niveau Groupe, deux modules e-learning sont mis à disposition de l'ensemble des managers ("Certification santé et sécurité" et "Lutte contre la corruption"). Par ailleurs, plusieurs initiatives pays existent. A titre d'exemples : un module de formation RSE a été intégré dans le catalogue en France, ou encore un « inducting » RSE pour toutes les équipes de direction des entités opérationnelles en Australie.

Des performances reconnues en externe

Certifications durables

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Concernant la certification ISO 9 001, les entités certifiées sont les suivantes :

- Gestion du fonds Ircantec (audit AFNOR en juin et juillet 2019), gestion du FIPHFP (audit de renouvellement en mars 2019) et service des pensionnés de l'établissement de Bordeaux (audit AFAQ ISO 9 001 en 2019) au sein de la Direction Retraites et Solidarité ;
- Direction du réseau et direction des clientèles bancaires de la Banque des Territoires (renouvellement en 2019).

Concernant la certification ISO 14 001, les entités certifiées sont les suivantes :

- Etablissement de Bordeaux de la Direction Retraites et Solidarité (renouvellement en juin 2019).

Filiales et participations stratégiques

Entités	Certifications de l'activité
Bpifrance	Le siège social de Maisons Alfort ainsi qu'un site parisien sont certifiés HQE « Bâtiment tertiaire en exploitation » ce qui représente 40% de la surface occupée. De plus, 4 sites en région sont aussi implantés dans des bâtiments certifiés, portant le total à 47%.
CDC Habitat	Des audits RSE, réalisés dans l'ensemble des entités du Groupe (sauf 3 déjà auditées et ADOMA, qui a rejoint le Groupe après le lancement de la démarche), ont permis d'évaluer la maturité des filiales au regard de la norme ISO 26 000. Par ailleurs, CDC Habitat tend progressivement vers une certification systématique NF Habitat HQE tant pour des programmes réalisés en maîtrise d'ouvrage interne que des logements acquis par le biais de VEFA. Parmi les dossiers validés en comité d'engagement constructions neuves en 2019, 45% visent la certification NF Habitat HQE et 31% visent une certification NF Habitat.
CNP Assurances	CNP Assurances a déployé depuis plusieurs années une politique de certification « Qualité » ISO 9 001 pour les activités de gestion ou commerciales. Les certifications acquises sont régulièrement renouvelées. Par ailleurs, le réseau Amétis est devenu au mois de janvier 2019 le premier réseau de conseillers dont la démarche commerciale est labellisée par l'organisme de certification SGS qui implique le respect d'une charte de 13 engagements qui assurent aux clients proximité, disponibilité, accompagnement, démarche personnalisée, conseil et respect des règles déontologiques, compétences et écoute. Les filiales brésiliennes et argentines ont également fait certifier tout ou partie de leur processus selon la norme ISO 9 001.
Compagnie des Alpes	Tous les Domaines skiables du groupe Compagnie des Alpes se sont engagés depuis plusieurs années dans une démarche QSE (qualité sécurité environnement) visant à mettre en place un système de management intégré basé sur les référentiels Qualité ISO 9 001, Sécurité OHSAS 18 001 et Environnement ISO 14 001. Après une décennie de certification (ISO 14 001), et fort d'une grande maturité des systèmes de management relatifs à l'environnement, les Domaines skiables du Groupe se tournent désormais vers des programmes complémentaires portant sur de nouveaux enjeux liés à la durabilité du modèle. En particulier, 4 Domaines skiables, représentant 40% des journées-skieur du Groupe, sont certifiés Green Globle, une certification durable internationale spécifique au tourisme. En 2018, la station de ski des Ménuires devient la première station française à intégrer la POW (Protect Our Winter) Resort Alliance en

	faveur du climat. Fin 2019, Les Arcs se sont lancés dans une labellisation portée par Mountain Riders. En ce qui concerne les destinations de loisirs, le Parc Astérix et le Futuroscope ont été certifiés ISO 50 001 pour l'ensemble de leurs activités (parcs de loisirs, restauration, complexes hôteliers, etc.). Cette certification concrétise un travail collectif et donne des axes de progrès à suivre pour les trois ans à venir. En 2019, l'hôtel des 3 Hiboux du Parc Astérix obtient le label Clé-Verte, et s'engage dans une démarche environnementale performante. Au total, près de la moitié (46 %) des journées-visiteur des parcs de loisirs du Groupe sont réalisées dans les Parcs de loisirs certifiés par une démarche environnementale, l'objectif étant d'étendre cette démarche de certification ISO 50 001 aux cinq plus grands parcs.
Egis	Depuis 2015, Egis harmonise ses démarches de certification QSE communes pour la majorité de ses sociétés françaises. La triple certification (ISO 9 001 / ISO 14 001 / OHSAS 18 001) du Groupe a été obtenue en octobre 2015 et reconduite en octobre 2019 pour les filiales d'ingénierie. Plusieurs filiales d'exploitation possèdent également ces certifications, ainsi parfois que l'ISO 50 001 sur le management de l'énergie. Les exploitations aéroportuaires se sont également engagées dans l'ACA (Airport Carbone Accréditation) qui témoigne d'un engagement et d'un management de l'environnement pour tendre vers la neutralité carbone. En 2019, 5 de leurs aéroports sont accrédités, dont trois au plus haut niveau de maturité du système. Sur le périmètre du groupe Egis dans le monde, la part des activités (en chiffre d'affaires) certifiée est la suivante : ■ ISO 14 001 : 42% ■ ISO 9 001 : 100% ■ OHSAS : 60,5%
Icade	Concernant le pôle Foncière Tertiaire, 60% du patrimoine est couvert par une certification environnementale (HQE et / ou BREEAM en construction et / ou en exploitation). Les surfaces et bureaux certifiés en exploitation ont augmenté de 20% en 2019, dépassant l'objectif de 5% par an d'ici 2022. En outre, 100% des parcs d'affaires sont certifiés ISO 14 001 depuis 2016. Icade vise à maintenir ce taux et s'engager d'ici 2022 à faire certifier ISO 14 001 100% des parcs d'affaires chaque année. Concernant le pôle Promotion, 85% des opérations de logements ont obtenu l'une des certifications NF (HQE / Logement / Habitat) et 89% des opérations de bureaux mises en chantier sont certifiées HQE et / ou BREEAM en 2019. Par ailleurs, Icade teste l'élaboration de nouveaux standards liés à ses bâtiments : Well, OsmoZ et WiredScore. Du côté du pôle Foncière Santé, les projets de plus de 7 500 m² visent tous la certification HQE.
Informatique CDC	Informatique CDC ne dispose pas de certification en lien avec ces domaines.
Société Forestière	Le manuel de gestion durable de la Société Forestière est certifié ISO 9 001 (version 2015), ce qui couvre l'ensemble de son activité. Par ailleurs, tous les patrimoines institutionnels gérés par la Société Forestière (environ 200 000 ha) sont certifiés PEFC et la licence FSC est en cours d'acquisition pour ces patrimoines gérés.
STOA	L'alignement sur un référentiel ISO constitue une mesure recommandée pour certains projets du pipeline STOA et est parfois intégré au plan d'action environnemental et social.
Transdev	Transdev a mis en place son propre système de management environnemental qui couvre 58% de ses entités. En outre, 12% des entités de Transdev sont certifiées ISO 14 001 dans 10 pays. De plus, Transdev a obtenu en 2017 la certification ISO 9 001 pour son système de management de la RSE. Le siège du groupe Transdev est, quant à lui, certifié ISO 9 001 sur 12 processus du site.

Notations extra-financières

La performance extra-financière du groupe Caisse des dépôts est reconnue par les agences de notations extra-financières.

Le tableau suivant présente les dernières notations obtenues par l'Etablissement public :

Agence de notation extra-financière	Notation obtenue	Echelle de notation	Commentaires
ISS ESG	Prime C (2019)	D- à A+	La Caisse des Dépôts appartient aux leaders sectoriels du panel.
ViGEO EIRIS	70/100 (2019)	0 à 100	La Caisse des Dépôts arrive seconde de son panel sectoriel.
PRI	A+ (2019)	E- à A+	Performance maximale sur le volet « stratégie & Gouvernance

Certaines filiales et participations stratégiques disposent également de leur propre notation extra-financière, notamment :

Bpifrance	Compagnie des Alpes	CNP Assurances	Icade
PRI : A (2019) Module Stratégie et Gouvernance Vigeo Eiris 62/100 (2019) ISS ESG : Prime C- (2019)	MSCI ESG : « AA » Indice GAIA : 52ème/230	MSCI ESG :« AAA » (2019) Vigeo Eiris :61/100 4ème sur 53 assureurs européens (2018) ISS ESG : Prime B- (2019) parmi les leaders sectoriels PRI : A (2019) Module Stratégie et Gouvernance	MSCI ESG : « AA » (2019) Vigeo Eiris 65/100 3ème sur 81 de son secteur (2018) ISS ESG : Prime C+ (2018) parmi les leaders sectoriels GRESB : 84/100 Leader sectoriel Indice GAIA : 8ème/ 230

Une pratique responsable de la finance

2.2

Œuvrer pour une finance responsable

Le Groupe adopte des pratiques financières responsables, dans la gestion de ses investissements, ses financements et ses participations, et les promeut en externe.

Pratiques responsables sur les métiers d'investissement

Dès 2012, le groupe Caisse des Dépôts s'est doté d'une charte d'investissement responsable reposant sur trois principes :

- Intégration ESG avec l'analyse et la prise en compte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans toutes les décisions d'investissement ;
- Engagement actionnarial par un dialogue avec le management des sociétés et le vote en assemblée générale pour promouvoir la prise en compte des enjeux ESG ;
- Exclusions normatives dont l'exclusion de tout investissement au sein des Etats et territoires non coopératifs, des juridictions à haut risque de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme, des mines anti-personnel et bombes à sous-munitions, du tabac, ainsi que du charbon thermique.

Cette charte est complétée de politiques thématiques régulièrement renforcées, sur le vote et la gouvernance des entreprises cotées, l'exclusion des activités dans les pays contribuant à la fraude financière, et le climat.

L'ensemble de cette politique s'applique aux métiers et filiales d'investissement, qui la déclinent selon leur objet social et leur stratégie financière.

100% des encours investis sous intégration ESG

85% des entreprises cotées du portefeuille engagées en direct sur un enjeu ESG (trajectoire climatique, enjeux sociaux des chaines d'approvisionnement…)

100% de votes aux résolutions proposées en assemblée générale, dont 13% de votes négatifs, notamment sur les sujets de rémunération et de composition du conseil

92% de répondants à l'enquête ESG annuelle auprès des sociétés de gestion

Pour plus d'informations, voir le Bilan Investissement Responsable

Taux de déploiement de la charte IR	2017	2018	2019
Relatif à la « Prise en compte documentée des données ESG dans la décision d'investissement »	56%	61%	68%
Relatif au « Niveau et qualité de la collecte de l'analyse d'informations ESG »	59%	65%	67%
Relatif au « Niveau et qualité du dialogue actionnarial sur des enjeux ESG »	56%	56%	58%

Le déploiement de la politique IR est évalué pour chaque équipe à partir de critères prédéfinis sur trois domaines : les engagements, leur mise en œuvre et la mobilisation des équipes. Ces critères sont notés puis agrégés. Une note globale de 10/10 signifie ainsi que les différentes équipes intervenant sur cette classe d'actifs assurent une intégration complète de la politique IR.

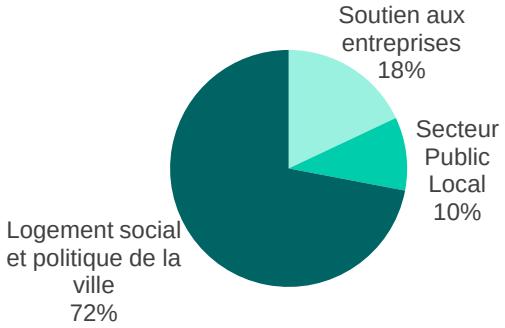
Pratiques responsables sur les métiers de financement

Les produits et pratiques de prêt sont établies par les doctrines d'intervention disponibles sur le site internet de chaque métier concerné (Banque des territoires et Bpifrance). Parmi les principes énoncés dans ces doctrines, figurent notamment :

- La prise en compte des enjeux sociétaux dans l'ensemble des processus ;
- La recherche d'un effet d'entrainement auprès des clients et partenaires.

Les activités de financement sont entièrement dédiées au logement, à la politique de la ville, au secteur public local et au soutien aux entreprises.

Répartition des encours de prêts à fin 2019 [1] (en %)



[1] Données consolidées sans quote-part, incluant les Fonds d'épargne (Banque des Territoires) et Bpifrance.

Détail par entités

Entités	Pratiques responsables sur les métiers de financement
Banque des Territoires	La Banque des Territoires propose des gammes de prêts dédiés à des projets à forte utilité sociale et / ou environnementale, dont les critères d'octroi sont souvent fixés par l'Etat (exemples : prêts pour le logement social, pour les établissements éducatifs…) et prennent en compte dans leur conception des considérations environnementales et sociales. Les conditions d'intervention de la Banque des Territoires sont précisées dans sa doctrine d'intervention qui comprend un important volet extra-financier : ▪ Lorsqu'elle intervient en tant que prêteur sur fonds d'épargne, ses financements doivent apporter aux emprunteurs « un bénéfice particulier que le marché n'est pas en mesure de leur apporter », bénéfice dont la nature peut être variable. ▪ Elle applique un principe d'équité et de non-discrimination quant à la situation géographique ou la qualité de crédit de l'emprunteur, matérialisé par un taux unique. Les taux d'intérêt pratiqués sont modulés en fonction du caractère social ou environnemental du projet financé. La tarification participe ainsi à l'équilibre économique du projet.

	En termes de process, des cibles par thématiques sont également fixées, avec l'intégration d'un volet extra-financier au Plan à Moyen Terme (PMT) de la Banque des Territoires définissant des projections à 5 ans des impacts de l'activité des métiers sur les territoires, les clients et les bénéficiaires. La liste des prêts par thématiques est disponible sur internet.
Bpifrance	Comme précisé dans sa doctrine d'intervention, Bpifrance cible l'accompagnement et le soutien aux entreprises. Une analyse simplifiée des pratiques RSE de l'entreprise est prévue pour tous les dossiers de crédit ou d'accompagnement à l'innovation au-delà de certains seuils. Cette analyse en 11 questions inclut : ■ Pour les sujets environnementaux : la consommation énergétique, les émissions de gaz à effet de serre, l'utilisation des ressources naturelles et la mise en œuvre de l'écoconception, la pollution et les déchets ; ■ Les sujets sociaux : l'évolution du nombre d'emplois (dont ceux de moins de 25 ans), la qualité des emplois, la santé et la sécurité au travail, le dialogue et le climat social et la gestion des ressources humaines ; ■ Les sujets sociétaux : la transparence et la loyauté des pratiques, l'insertion dans le territoire ; ■ La gouvernance de l'entreprise. Les pratiques fiscales, comme le respect des droits de l'Homme, sont examinés dans le cadre normal d'une étude de financement lorsque ces sujets s'avèrent pertinents. Ce dispositif d'évaluation RSE a été intégré à l'outil d'étude et d'aide à la décision, en vue, d'une part, de simplifier le processus en phase opérationnelle, et d'autre part, d'évaluer la prise en compte des enjeux par l'entreprise sur une échelle de 1 à 4 afin de compléter l'information nécessaire à la prise de décision. Cette intégration permettra de préciser la connaissance des pratiques des entreprises sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance et d'enrichir l'offre, le cas échéant, pour mieux répondre aux besoins décelés. En dehors de ce processus, les chargés d'affaires et les investisseurs, s'assurent globalement du respect des dispositions réglementaires applicables et de l'absence de risques liés à une gouvernance ou des processus défaillants. Lorsque l'entreprise exerce des activités dans des lieux soumis à déclaration ou autorisation (sites classés par exemple), la pratique est de vérifier l'absence de problèmes existants. Certains projets (financement de constructions, projets d'énergie renouvelable notamment) ne sont mis en place, après accord, qu'une fois toutes les autorisations administratives et recours éventuels échus. Les aspects environnementaux et sociaux font également partie des critères pris en compte par Bpifrance Assurance Export pour tous les projets d'assurance-crédit de plus de 10 M€ ou situés dans une zone sensible, ou les projets d'assurance investissement.

Pratiques responsables sur les métiers d'assurance

Détail par entités

Entités	Pratiques responsables sur les métiers d'assurance
CNP Assurances	En assurance de personnes, l'action directe de l'assuré en faveur d'une économie responsable et de la lutte contre le changement climatique passe par le choix des supports en unités de compte (UC) responsables dans son contrat d'épargne. Ils sont proposés depuis de nombreuses années dans chacun des contrats phares de CNP Assurances. À la fin de l'année 2019, on dénombre près de 490 000 souscriptions dans des UC responsables via les contrats d'assurance-vie de CNP Assurances. Ils représentent un encours de 1,9 Md€, en augmentation de 81 % par rapport à fin 2018. Cette très forte augmentation s'explique à la fois par la demande des assurés de supports d'épargne responsables, ainsi que par les efforts des

sociétés de gestion, notamment LBPAM, Ostrum et Mirova, pour labéliser et intégrer une stratégie de gestion ISR dans les fonds existants. Depuis juin 2018, les contrats d'assurance vie commercialisés par LBP proposent une offre Conviction ISR dont tous les supports ont reçu le label ISR. L'ISR est également représenté via des supports comme CNP Développement Durable pour Amétis ou Mirova Europe Environnement et Mirova Emploi France pour BPCE.

CNP Assurances a renforcé depuis 2018 son offre de supports ISR dédiée à la clientèle patrimoniale. Nommée CNP Éthique, cette offre permet à ses partenaires, banques privées, conseillers en gestion de patrimoine et family offices, de disposer d'UC sur des thématiques ISR au choix du client : environnement, capital humain, sectoriel.

La plupart des UC responsables, vendues dans les contrats d'assurance vie de CNP Assurances, bénéficient d'un label : label ISR (1 670M€), label Greenfin (588M€) et label Finansol (203M€).

Pour plus d'information en matière de loyauté des pratiques dans les activités d'assurance, voir aussi la Section : « Relations clients et protection des consommateurs ».

Gérer de manière responsable ses filiales et participations stratégiques

La Caisse des Dépôts exerce un contrôle sur les opérations de ses filiales et participations stratégiques. Au-delà du suivi des risques financiers et extra-financiers auxquels ces entités sont exposées, elle s'assure de la mise en place, par ses filiales et participations, de dispositifs de maîtrise des risques appropriés et correctement dimensionnés.

Pour exercer ce contrôle, la Caisse des Dépôts s'appuie notamment sur les leviers suivants :

- Charte Groupe sur les relations entre l'Etablissement public et ses filiales ;
- Pilotage par une équipe dédiée : Dialogue quotidien avec les filiales et les participations stratégiques en amont des instances de gouvernance et dans le cadre du pilotage de leurs projets stratégiques ;
- Implication d'administrateurs représentant la Caisse des Dépôts dans la gouvernance de ses entités ;
- Définition et suivi des lettres d'orientation adressées aux administrateurs représentant la Caisse des Dépôts dans les instances de gouvernance des filiales et participations ;
- Articulation du pilotage des filiales et participations stratégiques avec les autres directions du Groupe concernées :
  - La direction des risques : consolidation des risques majeurs et du profil des risques financiers des principales filiales et participations dans le cadre du processus de cartographie des risques du Groupe,
  - La direction du contrôle permanent et de la conformité,
  - La direction des finances, dans le cadre du processus de pilotage financier, stratégique et extra-financier du Groupe, notamment dans le projet sur les Objectifs de développement durable (ODD) du Groupe.

0 sanction significative pour non-respect de la réglementation environnementale dans les filiales et les participations du Groupe en 2019

Taux de participation moyen des administrateurs de la Caisse des Dépôts aux conseils d'administration	2018	2019
Filiales et participations stratégiques cotées [1]	86%	89%
Filiales et participations stratégiques non cotées[2]	-	86%
Total		87%

Les filiales et participations ici analysées sont celles du périmètre de consolidation financière, entités sous contrôle opérationnel.

[1] CNP Assurances, Compagnie des Alpes et Icade

[2] CDC Habitat, la SCET, STOA, La Forestière, Egis et Transdev

Une participation active à la recherche

2.3

Le Groupe dispose en son sein de plusieurs centres d'expertise ayant une activité dédiée à la recherche et l'innovation sur les sujets de l'environnement, du développement durable et de l'économie responsable.

Institut CDC pour la Recherche

L'Institut CDC pour la Recherche est un programme de la Caisse des Dépôts qui a pour objet le soutien à des travaux de recherche dans les champs d'intervention stratégiques et les métiers du groupe Caisse des Dépôts. Pour nourrir ses travaux, l'Institut soutient, finance et échange avec de nombreuses universités, centres de recherche et think tanks.

Institut de l'économie pour le climat (I4CE)

L'Institut de l'économie pour le climat (I4CE – Institute for Climate Economics) est une association experte de l'économie et de la finance dont la mission est de faire avancer l'action contre les changements climatiques. Elle publie diverses études, focus et panorama notamment un panorama annuel des financements climat en France.

Comment relancer l'économie tout en la préparant au défi du climat ? Dès le début de la crise, l'Institut de l'économie pour le climat (I4CE) a fait de nombreuses propositions pour contribuer activement à la réflexion des ministères, des parlementaires, des institutions financières ou encore des collectivités locales.
Selon l'étude « Climat et plan de sortie de crise COVID-19 » publiée en avril 2020 : Une impulsion publique de 7 Md€ /an dans les 7 secteurs-clés de la transition bas-carbone pourrait générer 19 Md€ /an d'investissements supplémentaires

CDC Biodiversité et la Mission Economie de la Biodiversité

Filiale entièrement dédiée à l'action en faveur de la biodiversité, CDC Biodiversité pilote la Mission Économie de la Biodiversité, dont les études proposent des mécanismes pérennes pour intégrer les enjeux de la biodiversité dans les activités économiques et financières.

Le 12 mai 2020, après cinq ans de développement, CDC Biodiversité a lancé, avec le Club B4B+, Business for Biodiversity Positive, un outil de mesure de l'empreinte biodiversité des entreprises et des investissements : le Global Biodiversity Score.

Novethic

Média Web de référence et expert de la finance durable, Novethic combine les approches pour offrir aux acteurs financiers, aux entreprises et à leurs collaborateurs les clés d'une transformation durable. Sa mission est de diffuser la culture du développement durable, d'éclairer les prises de décision et de faciliter l'action.

En 2019, Novethic a vu son audience grossir proportionnellement à la demande d'informations sur le thème de la durabilité économique, environnementale et sociale.

De la même façon les demandes de formation de professionnels de la finance ont-elles aussi explosé en 2019. Destinées à les aider à mettre en pratique des concepts complexes comme la finance verte ou à impact, ces formations sont aujourd'hui digitalisées autant que possible.

17,2 M de pages vues sur le site Novethic.fr en 2019 (+35%)

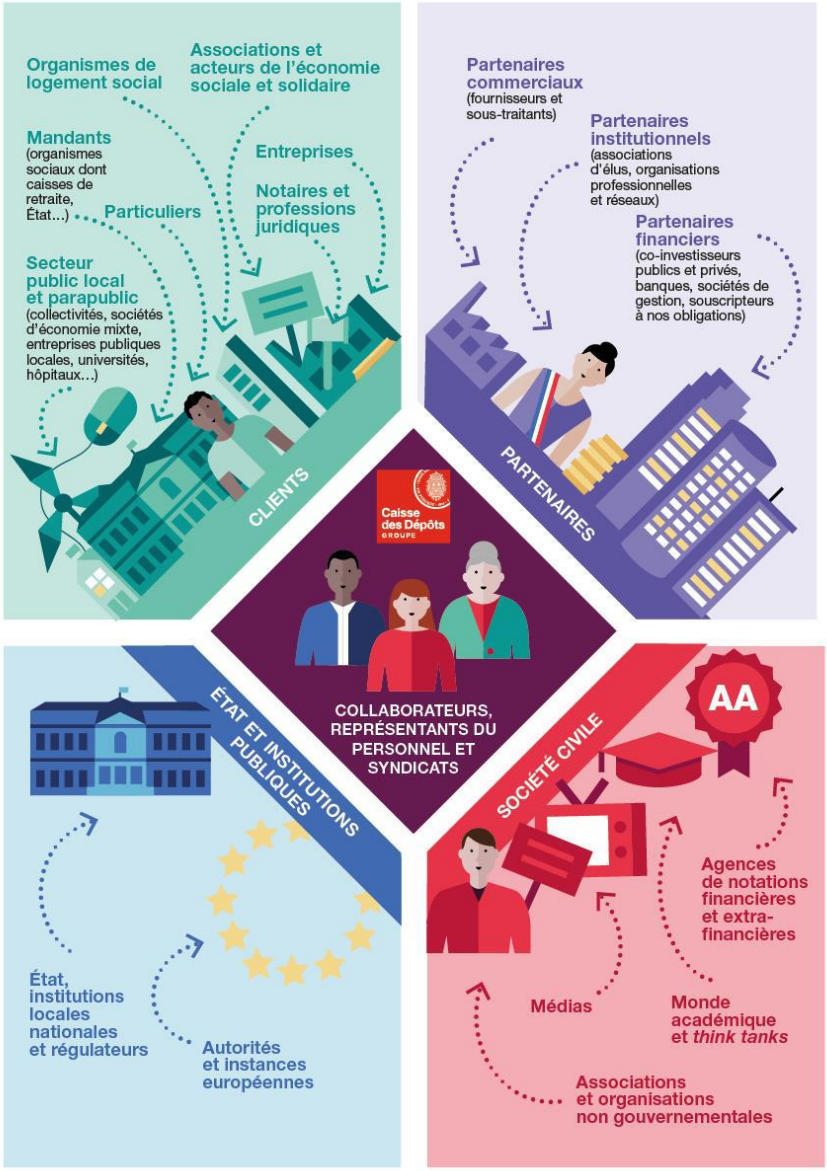
1 800 heures de formations dispensées en 2019 (+157%)

Des relations externes nourries

2.4

Un dialogue soutenu avec les parties prenantes

Typologie des parties prenantes



Les aspects relatifs au dialogue avec les clients et les collaborateurs ainsi qu'avec les fournisseurs et sous-traitants sont développés dans des sections dédiées (voir sections « Qualité du dialogue social », « Relations clients et protection des consommateurs » et « Achats responsables »).

Modalités du dialogue avec les parties prenantes

Le groupe Caisse des Dépôts a construit, depuis de longues années, un dialogue étroit, régulier et constructif avec ses principales parties prenantes. L'enjeu de ce dialogue est la création de valeur partagée bénéficiant à la société tout entière comme au Groupe. Ce contact est en particulier formalisé par des comités spécialisés et notamment par un Comité des parties prenantes récemment créé au niveau du Groupe.

Comité des parties prenantes Groupe

Créé fin 2019, il regroupe des représentants des ONG, think tanks, entreprises, experts, associations d'élus, syndicats et épargnants. Le comité des parties prenantes vise à la fois à aiguillonner les choix du Groupe en matière de développement durable et apporter une expertise de haut niveau sur les sujets liés au climat, à la transition énergétique, à la biodiversité, à l'économie circulaire, à la cohésion sociale et territoriale. Il se réunira en présence du directeur général et du comex, afin que ses recommandations soient directement relayées au plus haut niveau (selon la pratique d'autres entreprises et investisseurs). Dans le contexte du coronavirus, la première réunion a finalement eu lieu en juin 2020.

Par ailleurs, certains métiers, filiales et participations se sont aussi dotées d'un comité des parties prenantes. Il s'agit notamment de la Banque des Territoires (Comité d'orientation développement durable), de Bpifrance (Comité national d'orientation – CNO), d'Egis (Comité d'orientation développement durable - CODD) et d'Icade (Comité d'orientation stratégique RSE – COS RSE). Outre des représentants des principales parties prenantes externes, ces comités accueillent également la participation d'un ou plusieurs membre(s) du comité exécutif et du président du conseil d'administration (ou du président-directeur général le cas échéant).

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Entités	Modalités du dialogue	Principaux thèmes abordés en 2019
Banque des Territoires	■ Comité d'orientation Développement Durable ■ Conventions avec l'Etat pour l'offre de prêts de la direction des prêts ■ Conventions de la direction des clientèles bancaires avec les prestations de services essentiels externalisées (PSEE), l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), la direction générale des finances publiques (DGFIP), les instances professionnelles représentant les clients ou encore l'agence centrales des organismes de sécurité sociale (ACOSS) ■ Convention de la direction du réseau avec les associations d'élus, les collectivités… sur des programmes de travail annuels ■ Participations aux initiatives et travaux de place	■ Intégration du DD dès l'amont des opérations d'investissement ■ Critère de développement durable (DD) dans les appels d'offre ■ Digitalisation et automatisation des processus ■ Nouveaux modes de financement : financement participatif, mobilisation des fonds européens, montages innovants… ■ Transition écologique notamment dans le cadre de dialogues avec l'Etat sur la rénovation énergétique des bâtiments
Retraite et formation professionnelle	■ Dialogue avec les fonds mandants	■ Investissement socialement responsable ■ Dématérialisation des échanges

	■ Projet de mise en place d'un comité RSE dédié au dialogue avec les parties prenantes.	■ Reporting sur les engagements pris et les indicateurs suivis dans le cadre des conventions d'objectifs et de gestion (COG)
Gestion d'actifs	■ Participations aux initiatives et travaux de place ■ Engagement actionnarial	■ Transition écologique et climat ■ Diverses thématiques ESG selon les contreparties
Fonctionnement interne	■ Participations aux initiatives et travaux de place (réunion du club Développement durable des Etablissements Publics, Groupes de travail du C3D, de l'Observatoire de l'Immobilier durable… ■ Conventions de partenariats (« Entretiens de l'excellence », « Association française des managers de la diversité (AFMD) », « Club du 21ème siècle », « Hanploi », « Handisport » et « Ecole de chiens guides » …) ■ Rendez-vous spécifiques (ADEME)	■ Enjeux prioritaires : ODD, RSE, écogestes, réduction de l'empreinte carbone, conditions de travail, déchets, achats responsables, mobilité… ■ Thématiques RH : culture managériale, handicap, diversité, égalité professionnelle et des chances, qualité de vie au travail, santé et sécurité au travail, lutte contre toutes les formes de discrimination…

Filiales et participations stratégiques

	Modalités du dialogue	Thèmes abordés
Bpifrance	■ Comité national d'orientation (il n'a pas été convoqué en 2019, mais le plan stratégique actualisé a bien été envoyé à tous les membres) ■ Comités régionaux d'orientation ■ Enquête annuelle réalisée auprès des clients et partenaires ■ Nombreuses rencontres organisées avec les clients et leur écosystème dans le cadre d'événements comme Bpifrance Inno Génération, French Fab tour, Deeptech tour, réseau Excellence, etc.	■ Actionnaires, collectivités territoriales : accomplissement et impacts par Bpifrance de sa mission d'intérêt général au service des entreprises et en appui des politiques publiques ■ Clients, partenaires : adéquation aux besoins de financement et d'accompagnement ■ Collaborateurs : reconnaissance, QVT et formation ■ Autorités de tutelle, agences de notation, ONG : respect des réglementations et normes, politiques et doctrines ■ Entreprises : enjeux de la RSE, bonnes pratiques, outils permettant d'engager une démarche RSE, etc.
CDC Biodiversité	■ Comité scientifique pouvant être apparenté à un comité des parties prenantes, et qui établit un dialogue notamment sur les orientations stratégiques ■ Dialogue dans le cadre des projets menés (réunion d'un comité de pilotage trimestriel dans le cadre du programme Nature 2050, réunion avec les entreprises adhérentes au sein du Club B4B+)	■ Préservation et restauration de la biodiversité ■ Moyens d'action mis en œuvre par CDC Biodiversité
CDC Habitat	■ Conseils de concertation locative organisés une fois par an au minimum avec les représentants des locataires (hors Sainte-Barbe qui a signé une convention sur les	Les thèmes varient selon les parties prenantes.

	modalités de concertation avec les syndicats représentant les ayants droit et l'ANGDM)	
CNP Assurances	■ Actions de dialogue auprès des principales parties prenantes ■ Enquêtes régulièrement menées ■ Participations aux initiatives et travaux de place ■ Fabrique d'Assurance, initiée en 2015 par CNP Assurances, qui se veut être un point de rencontre et de dialogue face aux mutations du secteur de l'assurance pour formuler des recommandations innovantes sur le secteur, en intégrant les enjeux de l'ESS	■ Prévention santé, bien vivre longtemps ■ Enjeux du développement durable ■ RSE ■ Fabrique de l'Assurance : recommandations innovantes sur le secteur de l'assurance, enjeux de l'économie sociale et solidaire (ESS), livre blanc consacré à l'intelligence artificielle et l'éthique dans le secteur de l'assurance.
Compagnie des Alpes	■ Syndicats professionnels dans lesquels Compagnie des Alpes est active ■ Dialogue avec FNE AURA qui fédère un grand nombre d'associations environnementales pour l'activité Domaines skiable En 2020, la Compagnie des Alpes a élargi le dialogue avec les parties prenantes environnementales dans une démarche proactive de priorisation des enjeux et d'écoute des attentes, afin de consolider la démarche RSE en lien avec ces parties prenantes.	■ Enjeux environnementaux ■ Transition des modèles économiques ■ Attentes sociétales : représentation, tendances… ■ Relations avec les parties prenantes financières (actionnaires, investisseurs, financeurs, banquiers, agences de notations, etc…) sont centralisées au niveau du Groupe et contiennent depuis peu un volet RSE.
Egis	■ Comité d'Orientation Développement Durable (CODD), pour échanger sur les grands enjeux et les perspectives, apporter un avis critique et constructif sur les solutions et réponses proposées par Egis, et débattre des dilemmes rencontrés dans le cadre de projets opérationnels ■ Outil « e-participative » destiné à favoriser la concertation autour des projets en recueillant les avis des riverains (parties prenantes des clients d'Egis) ■ Dispositif innovation une « news bees team », jeunes collaborateurs proposés par leur manager, qui donnent leurs regards sur les innovations avec les attentes de la nouvelle génération ■ Participations aux initiatives de place	■ Parmi les sujets abordés au CODD en 2019 : La route intelligente serait-elle l'avenir des navettes et véhicules autonomes ? Le « Mobility Control Hub » ou comment aider les Métropoles à reprendre le contrôle sur la Mobilité ? ■ Développement et aménagement durable du territoire en France et à l'international
Icade	■ Comité d'orientation stratégique RSE (COS RSE) ■ Dialogue dans le cadre de la matrice de matérialité réalisée en 2018 ■ Etudes publiques d'impact social et environnemental pour toutes ses opérations de plus de 10 000 m² conformément à la réglementation	■ Priorisation des enjeux RSE dans le cadre du plan 2019-2022 ■ Changement climatique, biodiversité, raréfaction des ressources, cohésion des territoires et inclusion, nouveaux modes de management et de collaboration. ■ Résilience, emploi local, insertion ■ Satisfaction des clients et utilisateurs

	■ Dialogue avec les riverains sur les nouveaux développements via un numéro vert et une boîte aux lettres sur chaque chantier ■ Participations aux initiatives et travaux de place	■ Nuisances riverains
Informatique CDC	Pas de dialogue formel en 2019.	
SCET	■ Participation aux journées d'échanges avec les EPL et les OLS. Des collaborateurs de la SCET participent à des réunions thématiques régulièrement organisées par la Fédération des EPL dont le président de la SCET est un administrateur ■ Partenariats avec le monde de la recherche, notamment Cycle Urba de Sciences Po et des Universités ■ Participations aux initiatives et travaux de place	■ Examen des sujets relatifs aux métiers des fédérations professionnelles auxquelles adhérent les EPL par des groupes de travail, des discussions, des journées thématiques d'échanges
Société Forestière	■ Dialogue avec les investisseurs institutionnels (clients et potentiels clients) ■ Engagement en 2020d'un travail de construction d'une matrice de matérialités des enjeux DD/RSE avec ses différentes parties prenantes	■ Institutionnels : obligations de reporting RSE, nouvelle offre de services incluant en particulier l'empreinte carbone du patrimoine forestier et opportunités liées à la séquestration du carbone ■ Société civile : construction de la matrice de matérialité des enjeux RSE de l'entreprise.
STOA	Un dialogue est établi entre les équipes STOA et leurs contreparties.	■ Respect des normes de performance IFC ■ Plan d'action environnemental et social ■ Formulaires de suivi des indicateurs de performance sont des supports au dialogue.
Transdev	■ Dialogue permanent avec les collectivités locales grâce aux partenariats conclus avec certaines associations nationales d'élus, notamment Régions de France, l'Assemblée des Communautés de France, France Urbaine ■ Echanges bilatéraux avec les associations de passagers, d'industries et d'élus ■ Enquête pour l'analyse de matérialité	■ Thématique de la mobilité ■ Enquête réalisée avec Régions de France pour interroger les Français sur leurs mobilités au quotidien ■ Entretiens de parties prenantes pour la matrice de matérialité sur les sujets suivants : ▪ L'environnement ▪ Les communautés ▪ Les usagers ▪ La gouvernance responsable

Griefs et plaintes déposés contre l'entité concernant ses impacts extra-financiers

Une des mesures de la satisfaction des parties prenantes est le nombre de signalements déposés contre une entité concernant ses impacts extra-financiers. En 2019, cet indicateur fait état de trois signalements sur l'ensemble des entités du Groupe.

Litiges et contentieux contre l'entité concernant ses impacts sur l'environnement, la société ou les droits de l'Homme (en nombre)	2019				2018	2017
	Total	- dont sur l' environnement	- dont sur la société	- dont sur les droits de l'homme	Total	Total
Etablissement public*	1	1	0	0	1	-
Bpifrance	0	0	0	0	-	-
CDC Biodiversité	0	0	0	0	-	-
CDC Habitat	0	0	0	0	0	0
CNP Assurances	0	0	0	0	1	-
Compagnie des Alpes	0	0	0	0	0	-
Egis	0	0	0	0	-	-
Icade	0	0	0	0	0	0
Informatique CDC	0	0	0	0	1	0
SCET	0	0	0	0	-	-
Société Forestière**	1	1	0	0	-	-
STOA	0	0	0	0	-	-
Transdev	1	1	0	0	2	0
Groupe	3	3	0	0	5	0

* Dans le cadre du reporting groupe contentieux au 30/06/2019, Transdev a signalé un risque lié à la dépollution du site Connex Rodhalia.
** Un procès-verbal a été dressé sans suite donnée à ce jour.

Des relations institutionnelles fortes

Compte tenu de son statut, de sa gouvernance et de ses missions, la Caisse des Dépôts entretient un dialogue étroit et régulier avec les acteurs des politiques publiques aux niveaux local, national, européen et international. Elle développe une stratégie d'influence qui vise à améliorer sa visibilité, à promouvoir son modèle et ses expertises ainsi qu'à accroître sa participation aux politiques publiques nationales et communautaires en faveur des territoires.
La Caisse des Dépôts s'est dotée, en 2013, d'une direction des relations institutionnelles, internationales et européennes (DRIIE), composée d'une équipe d'une vingtaine de personnes et déclinée en trois départements intervenant au niveau national, européen et international. La DRIIE a pour mission de renforcer la parole et l'image des métiers de la Caisse des Dépôts auprès des responsables nationaux et de porter la position du Groupe auprès des institutions communautaires. Sur ce second volet, elle intervient pour le compte de ses filiales et participations stratégiques ou en coordination avec celles-ci, selon qu'elles disposent ou non de leurs propres moyens de représentation institutionnelle. La DRIIE a enfin une mission de promotion du modèle de la Caisse des Dépôts et de valorisation des savoirs-faires et expertises du Groupe à l'international.

Contribution aux politiques publiques nationales

Le code monétaire et financier définit le groupe Caisse des Dépôts comme « un groupe public au service de l'intérêt général et du développement économique du pays. Ce groupe remplit des missions d'intérêt général en appui des politiques publiques conduites par l'Etat et les collectivités territoriales et peut exercer des activités concurrentielles. » Le groupe fait ainsi valoir sa capacité à poursuivre et à développer ses activités et sa contribution aux politiques publiques nationales, auprès des pouvoirs normatifs français et européen.

Au niveau national

La Caisse des Dépôts suit les travaux parlementaires dès lors qu'ils peuvent avoir un impact sur son activité et apporte son expertise d'acteur des politiques publiques dans le cadre des demandes formulées par le Parlement. Cette démarche s'appuie sur un service de veille législative assuré par le département institutionnel de la DRIIE.

Les dirigeants et experts de la Caisse des Dépôts – ainsi que ceux de ses filiales et participations stratégiques – sont régulièrement auditionnés dans le cadre des travaux parlementaires. L'ensemble des auditions intéressant les métiers de l'Établissement public est accompagné par le département institutionnel de la DRIIE.

La Caisse des Dépôts assure également la présentation de ses orientations stratégiques à la demande des commissions parlementaires permanentes dont le champ de compétences recoupe son périmètre d'action.

Au niveau local

Compte-tenu de son expertise en matière d'ingénierie technique et financière, la Caisse des Dépôts joue un rôle essentiel auprès des pouvoirs publics et de leurs instances de coordination, avec lesquelles elle a noué des partenariats qui lui permettent d'identifier les besoins des collectivités et d'apporter son expertise à leurs champs de réflexion. Axées sur des thématiques communes, les nombreuses actions partenariales ont abouti à l'organisation de congrès, à l'élaboration de plans stratégiques ou à la publication d'études.

La Caisse des dépôts accompagne également l'internationalisation des territoires et des collectivités françaises, dans une double démarche d'aide à l'émergence de leurs projets de coopération décentralisée et de mise en valeur de leur expertise territoriale à l'étranger.

Contribution aux politiques communautaires

La stratégie d'influence de la Caisse des Dépôts au niveau européen est élaborée et mise en œuvre par le département Europe (qui comprend la représentation permanente de Bruxelles) de la DRIIE, constitué d'une dizaine de personnes. L'intervention de la Caisse des Dépôts peut se traduire par des réponses aux consultations publiques de la Commission européenne, ou par des prises de position publiques, le plus souvent dans le cadre de l'Association européenne des investisseurs de long terme (ELTI) dont la Caisse des Dépôts assure la présidence depuis 2016 et qui vise à favoriser l'investissement de long terme au profit de la croissance européenne.

La Caisse des Dépôts est enregistrée dans le registre des représentants d'intérêt (ou registre de transparence) de la Commission européenne. A ce titre, elle adhère au code de conduite adopté par cette dernière. Les moyens mobilisés dans le cadre de la stratégie d'influence de la Caisse des Dépôts au niveau communautaire sont déclarés au registre de la transparence, dans la tranche inférieure à 800 000€.

La DRIIE produit par ailleurs une veille sur les travaux, les projets de texte et les initiatives européennes dans les domaines d'intérêt du Groupe ; cette veille est envoyée chaque semaine à plus de 700 collaborateurs

Partenariats institutionnels européens et internationaux

Au niveau européen et international, les relations de la Caisse des Dépôts avec les grandes institutions financières, au-delà de leur dimension institutionnelle, visent à l'inscrire dans le paysage international de l'investissement de long terme et à répondre à des enjeux opérationnels (coopération dans des fonds pan-européens par exemple).

La Caisse des Dépôts est ainsi membre fondateur, avec ses homologues de la Cassa Depositi e Prestiti italienne, de la Banque européenne d'investissement (BEI) et de la Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) allemande, du Club des investisseurs de long terme (CILT). Créé en 2009 et comptant dix-huit membres, ce dernier a pour objet de promouvoir les investissements de long terme dans l'économie réelle. Ces quatre acteurs ont également impulsé la création, en juillet 2013, de l'ELTI (voir précédemment).

La Caisse des Dépôts a par ailleurs développé un réseau de partenariats bilatéral et multilatéral avec les caisses de dépôts (CDC) africaines afin de contribuer à la consolidation de son modèle et au rayonnement de l'expertise du Groupe sur le continent. En Afrique, elle a ainsi noué un partenariat actif avec la Caisse de Dépôt et de Gestion du Maroc (CDG – créée en 1959), la CDC du Sénégal (créée en 2006), celle du Gabon (créée en 2010), celle de Mauritanie (créée en 2011) et celle de Tunisie (créée en 2011). La Caisse des Dépôts intervient également en appui à la création de nouvelles CDC au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire, sous la forme de conseils méthodologiques et stratégiques, en synergie avec l'Agence Française de Développement (AFD). Elle développe aussi des coopérations techniques avec les banques nationales de développement des pays émergents, comme au Brésil.

Enfin, la Caisse des Dépôts est membre du Forum mondial des Caisses de Dépôts, plateforme d'échange et de coopération regroupant l'ensemble des institutions de ce type, toutes issues de l'Union européenne, du Maghreb et d'Afrique subsaharienne. Celle-ci a pour objet de promouvoir le rôle des caisses au service d'une croissance durable et inclusive, partager les meilleures pratiques de gestion et d'investissement de long terme et construire des synergies avec les banques et agences de développement internationales.

Ces partenariats internationaux sont suivis par le département des relations internationales qui anime également, de manière transversale, l'alliance stratégique de la Caisse des Dépôts avec l'Agence Française de Développement

(AFD). La charte d'alliance signée en décembre 2016 vise à créer des synergies entre ces deux institutions qui sont toutes deux engagées dans la lutte contre les inégalités et les fractures territoriales, respectivement en France et à l'international. L'une des réalisations concrète de ce partenariat consiste en la création du fonds STOA, véhicule d'investissement commun qui accompagne l'émergence d'infrastructures d'accès aux services essentiels dans les pays en développement – et en particulier en Afrique –, avec une forte prise en compte des questions environnementales (notamment climatiques), sociales et de gouvernance (ESG) dans les projets financés.

Soutien aux partis politiques

Le groupe Caisse des Dépôts ne finance pas de partis ou personnalités politiques. En vertu du code de déontologie propre à chaque entité du Groupe, aucune entité n'a pratiqué une quelconque contribution ou don aux partis politiques, aux hommes politiques et aux institutions connexes en France.

En ce qui concerne la Caisse des Dépôts, plus précisément, les décisions d'engagement de subvention relèvent de comités d'engagement. Elles font l'objet d'une recherche des personnes politiquement exposées au titre des diligences de lutte contre le blanchiment.

De nombreux adhésions et partenariats

Adhésion à des organisations professionnelles

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

	Adhésions à des organisations professionnelles	Stratégie d'influence
Gestions d'actifs	■ Centre des professions financières ■ Société française des analystes financiers (SFAF) ■ Paris Europlace ■ International Capital Market Association (ICMA)	Sur les métiers d'investissement, la Caisse des Dépôts s'efforce de promouvoir une pratique responsable de la finance.
Fonctions supports	■ National Bureau of economic research. ■ Bureau d'information et de prévision économique ■ Instituts actuaires français ■ Observatoire de l'Epargne Européenne ■ Club CEPII ■ Association d'économie financière (AEF) ■ Club informatique des grandes entreprises françaises (CIGREF)	Pour ses prévisions internes, la Caisse des Dépôts est membre d'organisation d'études économiques.
Banque des Territoires	■ Organismes représentatifs des professions juridiques (Fondation pour le droit continental, conseil supérieur du notariat, chambre nationale des huissiers de justice, …) ■ Associations / syndicats professionnels en lien avec la transition écologique : Syndicat des Energies Renouvelables ; Comité Interprofessionnel du bois énergie, France Hydro, Obser'Ver, Fédération Energie Eolienne, Office Franco-Allemand pour la transition énergétique	Pour les organisations représentatives des professions juridiques : représentation dans les instances de gouvernance, participation au projet et/ou au comités, apport de financements.

Filiales et participations

	Adhésions à des organisations professionnelles	Stratégie d'influence
Bpifrance	■ France Invest ■ Fédération Française des Banques ■ Association des Sociétés Financières (ASF) ■ AMF-Comité des banques	Bpifrance est inscrit sur la liste des représentants d'intérêts auprès de l'Assemblée Nationale et auprès de la Commission Européenne. La direction des relations institutionnelles et médias est en charge des relations avec le parlement

	■ European Network of Innovation agencies (TAFTIE) ■ Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) ■ MEDEF ■ Associations professionnelles des métiers (comptable, gestion, juridique…)	français. Une équipe de trois personnes (dont l'une basée à Bruxelles), logée dans la direction de l'international, de la dtratégie, des études et du développement, est en charge des relations avec le Parlement Européen
CDC Biodiversité	Cf « Partenariats dédiés au développement durable »	CDC Biodiversité, en tant que pionnier et premier opérateur de la compensation écologique, a la volonté de contribuer positivement aux décisions publiques dans un contexte d'évolution réglementaire.
CDC Habitat	■ Union Sociale pour l'Habitat ■ Fédération des entreprises sociales pour l'habitat	A date, CDC Habitat dispose d'un répertoire des rencontres de la direction dénérale suivant les recommandations de la HATVP. Il n'y a pas de charte encadrant les pratiques.
CNP Assurances	■ Fédération Française de l'Assurance (FFA) ■ Paris Europlace (Finance for Tomorrow)	Le Groupe participe aux instances professionnelles d'assurance et pour les filiales internationales, aux rencontres dans le cadre des représentations diplomatiques de la France. CNP Assurances n'expose pas de position seule. Ses actions passent systématiquement par les organisations de place en particulier la FFA et les acteurs européens du secteur de l'assurance.
Compagnie des Alpes	■ Domaines skiables de France ■ Syndicat national des espaces de loisir, d'attractions et culturels (SNELAC) ■ MEDEF ■ Atout France ■ France Montagne	Aucun représentant d'intérêt déclaré à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).
Egis	■ Syntec Ingénierie ■ Association Bâtiment Bas Carbone ■ Institut des Routes, des Rues et des Infrastructures de Mobilité (IRRIM) ■ Médiaconstruct (présidence du comité scientifique et technique) ■ International Bridges, Tunnels, Turnpikes Association (IBITTA) ■ Institut de maîtrise des Risques ■ Commission pour le développement des immeubles en bois ADI-Vbois ■ Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT) ■ Pôles de compétitivité (Advancity, Aerospace Valley, Lyon Urban Truck and Buses, I-Trans, etc.)	Egis est représenté aux groupes d'intérêt (MEDEF, Ministère des affaires étrangères, Sénat, Assemblée nationale...) par sa direction du développement, responsable des relations institutionnelles. Le groupe contribue aussi aux réflexions nationales et internationales par le biais des associations, des réseaux techniques et des think tanks auxquels Egis participe.
Icade	■ European Public Real Estate Association (EPRA) ■ Fédération des promoteurs immobiliers (FPI)	Icade mène des actions d'influence au travers de sa participation à des associations professionnelles notamment, mais n'a pas formalisé sa stratégie à l'heure actuelle. Icade rend compte de ses activités dans la

	■ Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF)	partie consacrée au dialogue avec les parties prenantes de son document de référence.
Informatique CDC	■ Institut du Numérique Responsable	
SCET	■ Fédération des Entreprises Publiques Locales (EPL) ■ Fédération Nationale des Métiers du Stationnement (FNMS) ■ Fédération Française des Ports de Plaisance (FFPP)	La SCET continue d'être partenaire de la Fédération des EPL qui, a pour vocation principale d'agir pour le compte des Entreprises Publiques Locales.
Société Forestière	Aucune adhésion	
STOA	■ Conseil français des investisseurs en Afrique	
Transdev	■ Union Internationale des transports publics (UITP) ■ Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV) ■ Union des Transports Publics (UTP) ■ Association Française du Rail (AFR) ■ Groupement interprofessionnel du transport et de la logistique (GITL – présidence)	Dans le cadre de l'adoption de la loi d'orientation des mobilités de 2019, Transdev a principalement agi pour présenter sa vision de la mobilité pour tous partout, en insistant sur la nécessité de mettre en place une régulation de l'open data au service de l'intérêt général. En respectant sa charte des relations publiques et la loi Sapin 2, Transdev a aussi souligné combien son lobbying respectait ses parties prenantes. Ses activités ont fait l'objet d'un reporting à la HATVP en mars 2019.

Partenariats dédiés au développement durable

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

	Associations et organisations	Engagements
Organisations généralistes	■ Collège des Directeurs du Développement Durable (C3D) ■ Observatoire de la RSE (ORSE) ■ Club « Développement durable » des établissements publics ■ Groupe des experts RSE de Pôle Emploi ■ Comité 21 ■ La Fabrique écologique ■ Fondation pour la nature et l'homme de Nicolas Hulot (FNH) ■ Entreprises pour l'environnement (EPE) ■ Institut du développement durable et des relations internationales (IDDRI)	■ Pacte mondial ■ Charte des investisseurs publics français en faveur du climat et des ODD
Investissement responsables /	■ Forum Investissement Responsable (FIR)	■ Principles for Responsible Investment (PRI)

Finance durable	■ Initiative Finance du Programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP-FI) ■ Carbon Disclosure Project ■ Novethic ■ Chaire « Finance durable et investissement responsable » Ecole Polytechnique /AFG ■ Commission ESG de France Invest ■ Finance for Tomorrow (Paris Europlace)	
Immobilier durable / Villes et territoires durables	■ Institut pour la ville durable ■ International Urban Development Association (INTA) ■ Association de collectivités territoriales et de professionnels dédiée au partage d'expérience et d'information sur les thématiques gestion des déchets/eau/énergie (AMORCE) ■ Chaire « Transitions énergétiques territoriales » Science Po Bordeaux ■ Chaire « Transitions démographiques, transitions économique » ■ Labo de l'économie sociale et solidaire ■ Institut de Recherche et d'innovation du Centre Pompidou (IRI)	
Energie et climat	■ Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC) ■ I4CE ■ Assessing low-Carbon Transition (ACT) ■ Climate Chance ■ Chaire « Energie et prospérité » ENS/Polytechnique/ENSAE/Institut Louis Bachelier ■ Chaire « Economie du climat » Université Paris Dauphine	■ Mainstreaming Climate Action in Financial Institutions ■ Climate Action 100+ ■ Montréal Carbon Pledge ■ Charte Paris action climat ■ Net zero Asset Owner Alliance
Biodiversité	■ Programme Nature 2050 ■ Conseil international Biodiversité et Immobilier (CIBI)	■ Entreprises engages pour la nature/Act4Nature
Innovation et prospective	■ Chaire Innovation ENSCI/ENA ■ Chaire numérique de l'Ecole d'Economie de Toulouse et de Science Po ■ Institut Louis Bachelier ■ Futuribles ■ Chaire « Entrepreneuriat » HEC/Polytechnique	
Mobilité durable	■ Club DD des Etablissements publics	
Cohésion sociale et insertion	■ Hand'IGS ■ Hanploi ■ Tremplin ■ Ecole de chiens guides ■ Réseau GESAT	■ Nos Quartier ont du Talent (NQT)

- Les Entretiens de l'Excellence (EXE)
- Mozaik RH
- AEF Jeunes d'Avenir

.

Filiales et participations

	Partenariats	Engagements
Bpifrance	■ ORSE (dont Club Finance) ■ Observatoire de l'immatériel ■ Commission ESG de France Invest ■ Commission RSE du club Choiseul ■ Association Française de Normalisation (AFNOR) ■ Association Française Biodiversité	■ Principles for Responsible Investment (PRI) ■ Signataire de la Charte Investisseur Responsable de France Invest ■ Montréal Carbon Pledge ■ Statement by Financial Institutions on Energy Efficiency ■ Charte ACT-ADEME ■ Charte des investisseurs publics français en faveur du climat et des ODD ■ Principes de Santiago ■ Charte SISTA ■ Charte de la Diversité ■ Charte Parité de France Invest
CDC Biodiversité	■ Suivi du partenariat de la CDC avec France Nature Environnements (FNE) ■ Conseil International Biodiversité et Immobilier (CIBI) ■ Orée ■ Entreprises pour l'Environnement (EpE) ■ Plateforme Européenne Business and Biodiversity (UE B&B) ■ Intergouvernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services (IPBES) ■ Membre du Conseil d'orientation scientifique (COS) de la Fondation pour la Recherche et la Biodiversité ■ Observatoire national de la biodiversité ■ Partenariats avec la Société Nationale de Protection de la Nature, La Ligue de Protection des Oiseaux France, Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme… ■ Chaire Comptabilité Ecologique ■ Nature 2050	■ Entreprises Engagées pour la Nature / Act4Nature ■ Réalisation avec l'OCDE d'un pledge destiné aux acteurs de la finance durable ■ Engagement au sein de la plateforme « Aligning Biodiversity Measure for Business » avec différentes ONGs (WWF, UICN) et établissements de recherche.
CDC Habitat	■ Pôle emploi et l'AFPA pour le déploiement des antennes AXEL « vos services pour l'emploi » ■ Participation à la gouvernance du logement social via des associations régionales	CDC Habitat n'a pas pris d'engagements externes.
CNP Assurances	■ Travaux RSE de l'Association Française de l'Assurance (AFA) ■ ORSE (dont Club Finance)	■ Principles for Responsible Investment (PRI) ■ Pacte mondial des Nations unies

	■ Cercle des institutionnels de Novethic	■ Montreal Carbon Pledge ■ Net-Zero Asset Owner Alliance
Compagnie des Alpes	■ France Nature Environnement (FNE) dans la région Auvergne-Rhône-Alpes	Engagements en cours de finalisation en ce qui concerne l'environnement à intégrer dans la démarche Act 4 Nature, et dans une stratégie climat compatible 1.5°C.
Egis	■ Commission RSE de Syntec Ingénieurie ■ Fondateur de l'association Bâtiment Bas Carbone ■ Collège des Directeurs du développement durable (C3D) ■ Décider Ensemble (membre du CA) ■ Club France DD ■ Construction 21 ■ Centre européen d'excellence en biomimétisme de Senlis (CEEBIOS) ■ Nature 2050 ■ Club de Paris des Directeurs de l'innovation ■ Programme d'Investissements d'Avenir (PIA) ■ Groupe de travail « Réflexion bâtiment responsable 2020-2050) ■ Building SMART International ■ Alliance HQE- GBC France (Green Building Council)	■ Pacte mondial des Nations unies ■ Charte Vivapolis ■ Principes directeurs pour un dialogue constructif avec les parties prenantes ■ Charte d'engagement des bureaux d'études dans le domaine de l'évaluation environnementale ■ Signature de 11 engagements pour améliorer l'accompagnement des salariés touchés par le cancer ■ Signature du Shift Project ■ Charte de l'ingénierie pour le climat de Syntec ■ Déclaration publique des ingénieurs bâtiment et génie civil face à l'urgence climatique et écologique ■ Charte Women's Forum ■ Entreprises engagées pour la nature/Act4Nature ■ Charte d'engagement du réseau européen des entreprises engagées contre les violences conjugales
Icade	■ Participation au Plan Climat et au programme de résilience de la Ville de Paris ■ Participation au comité d'application des marques NF Logement et NF Habitat (Cerqual) ■ Membre fondateur du Corporate Forum on sustainable finance ■ Participation aux réflexions sur l'élaboration d'un référentiel E+C- à l'échelle d'un quartier et à l'initiative Assessing low Carbon Transition ACT avec l'ADEME ■ Smart Building Alliance ■ Alliance HQE-GBC France ■ Airparif ■ Airlab ■ CEEBIOS ■ Institut pour la Vile Durable (IVD) ■ Membre fondateur de BBCA (Bâtiment Bas Carbone) ■ Membre fondateur de la fondation Palladio	■ French Green Business Climate Pledge ■ Green Bond Pledge ■ Charte entreprise-territoire, ■ Charte économie circulaire et développement durable et charte Grands Projets (signées avec l'établissement public territorial de Plaine Commune, qui regroupe neuf agglomérations du nord de Paris) ■ Charte Paris Action Climat avec la Mairie de Paris (2015) ■ Charte énergétique du « Plan Bâtiment Durable » ■ Chartes d'emploi local et d'insertion ■ Entreprises engagées pour la Nature – Act4Nature France »
Informatique CDC	■ Institut du Numérique Responsable	
SCET	Aucun partenariat significatif	■ Charte de la Diversité

Société Forestière	Aucun partenariat significatif	■ Signataire de l'Initiative Entreprises Engagées pour la Nature
STOA	■ Finance for Tomorrow (Paris Europlace) ■ Climate Action in Financial Institutions ■ Conseil français des investisseurs en Afrique	■ Principles for Responsible Investment (PRI) ■ Engagement pour le respect des IFC operating principles for impact management ainsi que des IFC performance Standards
Transdev	■ Club handicap et compétences ■ Handeco	■ Pacte mondial ■ Charte de la Diversité ■ Charte des relations interentreprise ■ Charte RSE de l'UITP ■ Charte Relations Fournisseurs Responsable ■ Charte Entreprises & Quartiers en France ■ Initiative « route plus sûre » sur la sécurité routière.

Soutien et participation aux *think tanks*

La Caisse des Dépôts soutient financièrement divers *think tanks*, au travers principalement de subventions et de cotisations. Ces *think tanks* doivent répondre à certains critères ; ils doivent notamment être reconnus d'utilité publique et travailler sur des thèmes économiques et sociétaux intéressant directement les activités du Groupe. La Caisse des Dépôts veille par ailleurs à ce que ce soutien s'accompagne d'un partenariat de travail sur des thématiques d'intérêt commun.

Par ailleurs, par le biais de l'institut CDC pour la Recherche, la Caisse des Dépôts a de nombreux partenariats académiques et est impliquée dans des projets de recherche doctorale avec différentes universités. Enfin, la Caisse des Dépôts organise aussi, tout au long de l'année, des colloques en France sur divers thèmes reliés à ses activités.

	Principaux *think tanks* soutenus
Au niveau national	■ Institut Montaigne ■ Fondapol (Fondation pour l'innovation politique) ■ Fondation Jean Jaurès ■ Terra Nova ■ Club du XXIème siècle ■ Fondation Jean-Jacques Laffont pour la recherche
Au niveau européen	■ Bruegel ■ Institut Paul Delouvrier sur les services publics ■ Cercle des européens Athenora ■ European Institut of Financial Regulation (EIFR) ■ Institut Jacques Delors « Notre Europe » ■ Fédération française des maisons de l'Europe, ■ Confrontation Europe ou le Mouvement Européen

Diverses actions de mécénat

Mécénat et sponsoring

Le Groupe, via ses différentes entités, est engagé dans diverses actions de mécénat, pour un budget dédié de plus de 13,5M€ en 2019.

13,5 M€ dédié au mécénat au sein du groupe Caisse des Dépôts en 2019

Budget dédié aux actions de mécénat (en €)	2019	2018	2017
Etablissement public	4 238 000	4 119 200	4 236 952
- dont mécénat Groupe	2 828 000	2 579 200	2 800 000
- dont mécénat DR	1 410 000	1 540 000	1 436 952
Bpifrance	130 750	154 000	164 200
CDC Habitat	70 000	112 325	205 000
CNP Assurances	6 000 000	9 700 000	3 400 000
Compagnie des Alpes	1 000 000	1 229	-
Egis	-	145 000	136 000
Icade	1 700 000	1 200 000	980 225
Transdev	395 000	372 900	370 500
Groupe	13 533 750	15 804 654	9 492 877

« - » : Donnée indisponible

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Le mécénat de la Caisse des Dépôts fonctionne en régie directe : il n'existe donc pas de fondation d'entreprise.

Le mécénat national et régional partage la même doctrine : l'engagement pour l'accès à la culture et le développement du territoire vers deux cibles prioritaires que sont les jeunes professionnels et les jeunes publics. Quatre grands domaines sont concernés : la musique, la création architecturale et paysagère, la danse, et des projets pluridisciplinaires soutenant l'un des trois domaines d'intervention précédents.

Au niveau national, la Caisse des Dépôts a versé près de 2,8 M€ de subvention annuelle pour le mécénat, dont 39 % en architecture et paysage, 36 % en musique, 10 % en projets pluridisciplinaires et 9 % en danse.

Par ailleurs, le mécénat de la Caisse des Dépôts double les dons des collaborateurs du Groupe à l'association CDC Développement Solidaire. De plus, grâce au dispositif de mécénat musical pour les collaborateurs, plusieurs milliers de places de spectacles sont vendues en échange d'un paiement au profit de cette même association.

128 projets soutenus par le mécénat national de la Caisse des Dépôts en 2019

Au niveau régional, la Banque des Territoires mène des actions de mécénat en propre. Sur l'année 2019, les actions les plus importantes en termes de soutien financier ont concernées la thématique "Danse" et la thématique "Musique".

Filiales et participations stratégiques

Entités	Politiques et actions en faveur du mécénat
Bpifrance	Bpifrance n'a pas de politique de mécénat formalisée mais s'implique dans différentes actions.
CDC Habitat	CDC Habitat ne dispose pas de politique de mécénat formalisée, mais intervient ponctuellement. En 2019, les actions de mécénat ont porté principalement sur l'Opéra Comique et la Fondation pour la Mémoire de l'Esclavage.
CNP Assurances	Les opérations de mécénat sont réalisées en partenariat avec des associations, des ONG et des collectivités territoriales en France pour la mise en œuvre de projets qui sont portés par l'entreprise, la Fondation d'entreprise et pour partie par les salariés. Au Brésil, en Italie et en Espagne, les employés sont également investis dans la réalisation d'actions de mécénat. En plus d'un important mécénat culturel et artistique, figurent à titre d'exemples : ▪ Engagement de CNP Assurances dans la démarche PAQTE en faveur des quartiers prioritaires de la ville ; ▪ Programme Jovem de Expressão du groupe Caixa Seguradora qui développe des actions de communication communautaire et de promotion de la santé des jeunes, et soutient, depuis plusieurs années, des actions auprès de malades du SIDA et de prévention auprès des jeunes ; ▪ Programme Multiplicar de CNP Assurances Compañía de Seguros qui s'est engagée en 2015 en faveur d'une association œuvrant dans les quartiers pauvres de Buenos Aires Comedor la Esperanza ; ▪ Programme CNP Start de CNP Partners, qui soutient des entrepreneurs à travers aide, conseil, hébergement et financement… Par ailleurs, CNP Assurances est engagée depuis de nombreuses années en faveur de la santé publique via sa fondation d'entreprise. Prorogée en 2019 pour trois ans, elle est dotée d'un nouveau programme pluriannuel d'actions de 2,4 M€ selon deux axes d'intervention : ▪ Réduction des inégalités sociales de santé, avec une démarche dynamique de co construction de projets d'envergure nationale avec des organismes partenaires tels Unis-Cité, Bibliothèque Sans Frontières, la FAGE, United Way l'Alliance, la Fondation pour la vocation ; ▪ Sauver des vies : Dès 2009, la Fondation CNP Assurances soutient des projets issus des collectivités locales françaises qui souhaitent installer des défibrillateurs dans les lieux publics et sensibiliser le plus grand nombre aux gestes de premiers secours. Au total plus de 4 500 défibrillateurs ont ainsi été installés dans plus de 3 000 localités. Depuis 2019, un nouveau partenariat a été noué avec l'association Sauv Life et le programme « Citoyens sauveteurs relais du SAMU dans les zones blanches ».
Compagnie des Alpes	Le Groupe s'implique en mécénat au travers de différentes actions, notamment : ▪ Le cinéma et la musique : ADS soutient financièrement le Festival de cinéma et le Festival de musique des Arcs, alors que Serre Chevalier soutient le Festival de Jazz. ▪ La mise en valeur du patrimoine : La filiale GMD soutient le label Origine Grand Massif, une initiative qui donne la possibilité aux producteurs locaux d'obtenir une appellation dans les secteurs de l'agriculture, l'artisanat, la culture et la gastronomie. ▪ Le sport : Les sociétés de remontées mécaniques du Groupe participent au financement de la Fédération Française de Ski (FFS), des comités régionaux et des clubs des sports à hauteur de 2,2 M€. Ce soutien financier est complété par l'aide technique et logistique apportée aux clubs pour la préparation et l'organisation de l'entraînement et des compétitions.

	■ Le soutien aux malades avec notamment : L'opération Petits Princes dans les parcs français, l'accueil de 30 familles d'enfants malades et des bénévoles au Parc Astérix, Téléthon, la participation de Chaplin's World à la Chaîne du bonheur… ■ Les jeunes des quartiers défavorisés avec notamment : le soutien des Deux Alpes et Serre Chevalier à l'association 82-4000 pour favoriser la découverte de la haute montagne auprès de jeunes issus de milieux défavorisés, la collecte de vêtements professionnels pour la Cravate Solidaire au Parc Astérix, ou l'accueil de 10 000 enfants et familles du Secours Populaire du Nord dans le cadre de la Journée des Oubliés des Vacances au Parc Astérix et de 2 500 enfants défavorisés à Walibi Belgium par l'intermédiaire du regroupement associatif Arc-en-Ciel. ■ Partenariats des stations des Deux Alpes et des Arcs avec les deux stations en difficulté, Col de Porte et de Granier, en vue d'un soutien financier matériel et humain.
Egis	Egis a établi une procédure qui fixe les axes privilégiés du mécénat : ■ La solidarité (notamment les actions pouvant impliquer les collaborateurs, ■ Les projet humanitaires et projets initiés par les collaborateurs, ■ Les actions innovantes contribuant à la transition énergétique et écologique, ■ La culture et le sport (valorisation de l'excellence, de l'esprit d'équipe, de l'esprit de conquête). La fondation d'entreprise Egis vise à promouvoir l'innovation et la créativité de l'ingénierie, en particulier dans les domaines du développement durable, ainsi que soutenir les recherches, formations et actions sociales en faveur d'étudiants français ou étrangers. Par ailleurs, plusieurs sociétés d'Egis ont leurs propres actions de mécénat.
Icade	Les financements de mécénat d'Icade portent essentiellement sur le soutien à des actions sportives, culturelles ou solidaires sur les territoires où il est implanté. En 2019, Icade a également mis à la disposition d'artistes, de designers et d'architectes un espace vacant du Parc des Portes de Paris pendant 5 mois pour leur permettre de développer des solutions répondant aux enjeux de la ville dans le cadre de l'Art&Design Lab. Icade s'est également engagé dans le parrainage de la jeune Prithika Pavade, âgée de 15 ans et originaire de Saint-Denis, jusqu'en 2024, en vue de sa participation aux Jeux Olympiques, et soutient le Club de Tennis de Table de Saint-Denis dans lequel elle s'entraîne. Par ailleurs, Icade a également soutenu, avec un don de près de 47 000 euros, 3 associations (L'étoile de Martin, les Amis de Mikhy et le Centre Damien de Molokai) dans le cadre d'un défi solidaire impliquant ses collaborateurs, basé sur le nombre de pas comptabilisés via une application et une conversion en dons des pas réalisés.
Transdev	En France, créée en 2002 sous l'égide de la Fondation de France, la Fondation Transdev conduit une mission d'intérêt général pour favoriser l'insertion ou la réinsertion des personnes fragilisées dans les quartiers ciblés par les politiques de la ville ou dans les territoires isolés. Cette fondation agit dans les villes et les territoires desservis par les réseaux dont le Groupe est opérateur, autour de six domaines d'intervention : l'emploi, l'éducation, la culture, la santé, le sport, la médiation sociale. Depuis sa création, elle a soutenu 300 projets pour 3 M€ de subventions versées. En 2019, 40 projets instruits en France pour 395 000 € de subventions versées.

Mécénat de compétences

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Dans le cadre de l'accord-cadre 2019-2021, la Caisse des Dépôts a prolongé le dispositif de mécénat de compétences permettant aux collaborateurs d'au moins 40 ans et justifiant d'un minimum de 10 ans effectifs de service dans le Groupe (ou de 30 ans d'activités salariées tous employeurs confondus) de consacrer des jours à une activité dans une

association partenaire. Le nombre de jours maximal d'autorisation d'absence accordé dans le cadre de ce dispositif varie en fonction de l'âge du collaborateur (de 7 jours dès 40 ans, à 15 jours à partir de 60 ans). Les associations dites partenaires sont soit des associations bénéficiaires d'une subvention de la Caisse des Dépôts au titre du mécénat, soit des associations agissant notamment dans les domaines de l'humanitaire, du caritatif, du handicap, de l'insertion, du développement durable ou du logement social.

En 2019, **18** collaborateurs ont bénéficié du dispositif pour **184** jours au total

Filiales et participations stratégiques

Entités	Actions en faveur du mécénat de compétences
Bpifrance	Bpifrance a un partenariat avec Nos Quartiers ont du Talent, qui vise l'insertion professionnelle des jeunes diplômés grâce à un système de parrainage par des cadres, assimilés, voire des dirigeants d'entreprises expérimentés en activité (conseils sur la recherche d'emploi, le CV, la lettre de motivation, les entretiens, aide à la constitution du réseau…).
CNP Assurances	La Fondation CNP Assurances lance également depuis plusieurs années des appels à projets pour soutenir des initiatives dans lesquelles les collaborateurs du Groupe sont personnellement impliqués. En 2019, dix projets ont ainsi été soutenus. Des collaborateurs de CNP Santander Insurance réalisent tous les trimestres des actions de solidarité. À Chypre et au Luxembourg, ils participent à des courses solidaires. CNP UniCredit Vita a mis en place un programme de mécénat de compétence. Par ailleurs, en 2019, plusieurs collaborateurs bénévoles ont participé aux Tremplins Unis Cité Île de France afin d'aider les jeunes en service civique à valoriser leur expérience et les entraîner à mettre en valeur leur période d'engagement.
Compagnie des Alpes	Compagnie des Alpes ne dispose pas de politique de mécénat de compétences formalisée. Cependant, de nombreux cadres du Groupe interviennent dans les cursus de formations professionnelles. Par ailleurs, dans le cadre de leurs partenariats avec respectivement deux stations en difficulté, Col de Porte et de Granier, les stations des Deux Alpes et des Arcs mettent notamment à disposition un interlocuteur expert technique par domaine.
Egis	Le groupe Egis a mis à disposition une plateforme permettant à tous ses collaborateurs de proposer des actions solidaires à la Fondation Egis. Chaque année, la Fondation apporte son soutien à l'action individuelle la plus plébiscitée par les collaborateurs. Par ailleurs, Egis dispose d'un partenariat officiel avec "Nos Quartiers ont du Talent". En 2019, 91 jours ont ainsi été consacrés par des collaborateurs parrains ou marraines, pour 33 jeunes suivis, dont 11 ayant ensuite été embauchés en contrats CDI, CDD ou Alternance de plus de 6 mois, à hauteur de leurs qualifications.
Icade	Icade offre à ses collaborateurs la possibilité de s'engager dans des actions solidaires et/ou d'insertion au travers de diverses actions : ■ Actions en faveur des jeunes éloignés de l'emploi : Participation au Club des jeunes talents de Plaine Commune pour l'accompagnement dans la recherche de formation ou d'emploi, Programme « Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises » mis en place par le gouvernement pour faciliter l'intégration de jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville. ■ Mécénat de compétence : Icade a réalisé un premier mécénat de compétence en assistance à maîtrise d'ouvrage pour la création d'un centre d'hébergement et de soins du Samu social au sein de l'hôpital Charles-Foix d'Ivry-sur-Seine, livré en 2019 (190 personnes accueillies). Au total, 625 heures de mécénat ont été consacrées au projet. Un nouveau mécénat sur l'hébergement d'urgence sera mis en place en 2020. ■ Congés solidaires : Icade expérimente depuis 2017 la possibilité pour les collaborateurs de réaliser un congé solidaire de 1 jour à 6 mois tout en conservant 75% de leur salaire et en étant, si besoin, remplacés pendant toute la durée du congé. Ils retrouvent leur poste initial après leur congé solidaire. En 2019, une collaboratrice est partie en congé solidaire aux Philippines et au Japon, pour des actions de sensibilisation à l'environnement. ■ Journées solidaires : Icade a poursuivi les journées solidaires, journées volontaires dans lesquelles 50% du jour posé est pris par Icade, sur ses territoires d'implantation en 2019.

	Les 5 journées solidaires organisées à Paris et en régions ont, au total, réuni 70 collaborateurs.
Transdev	Bien que Transdev n'ait pas encore formalisé de politique, 110 collaborateurs (correspondants ou parrains) participent aux projets de la fondation à raison d'un ou deux jours par mois.

Actions de solidarité internationale

Fondée en 1985, l'association CDC Développement solidaire est animée par des collaborateurs bénévoles du Groupe. Elle intervient dans les pays du Sud en soutenant des projets dans les domaines de l'éducation, de la santé et du développement économique. Parmi les nombreux critères qui président au choix des dossiers, deux sont mis en avant : la place des femmes, en tant qu'actrices et bénéficiaires des projets ; et les impacts écologiques et environnementaux de ces derniers.

CDC Développement solidaire bénéfice du soutien financier et logistique de la Caisse des Dépôts, qui double les dons des collaborateurs et retraités du Groupe. Elle propose également à ces derniers, via le dispositif de mécénat du Groupe, plusieurs milliers de places de spectacles en échange d'un paiement au profit de l'association.

326 projets financés depuis 1985 dont 16 en 2019

Plus de **45 000** bénéficiaires directs pour plus de 45 pays concernés

Un budget de près de **237 000 €** pour plus de 3,3 M€ versés depuis sa création

Du poisson contre la malnutrition au Mali

La production halieutique stagne en Afrique - notamment en raison de la pollution des cours d'eau - et l'aquaculture y est balbutiante, tandis que la demande en poisson augmente. C'est dans ce contexte qu'est née le projet autour de la pisciculture. L'activité réduit les carences alimentaires et apporte des fertilisants naturels aux cultures, grâce à l'eau issue du renouvellement des bassins. Les femmes d'un village se sont regroupées en coopérative maraîchère et ont lancé le projet : construction d'un bassin compartimenté, de composteurs pour transformer les déchets du jardin et fertiliser l'eau des bassins, formation aux techniques piscicoles... Les 115 agricultrices et leurs familles profiteront directement des retombées du projet et les 12 000 habitants de la commune pourront s'approvisionner en poisson toute l'année. CDC Développement solidaire soutient ce projet à hauteur de 12 100 €.

03

Nos contributions

Accompagner la transition écologique

3.1

Les éléments liés au fonctionnement interne des entités sont présentés dans la partie éponyme.

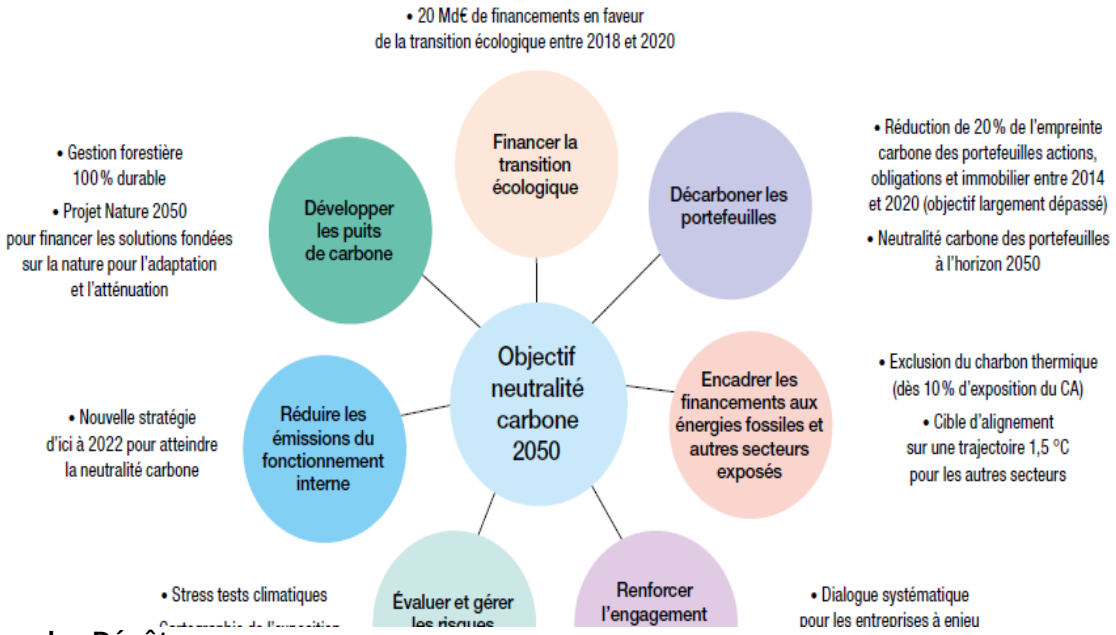
Lutter contre le changement climatique

Politique et engagements en matière de changement climatique

Les recommandations du GIEC et Haut Conseil pour le climat français sont sans appel. Au-delà d'un réchauffement à 1,5°C, les impacts sur les événements météorologique, la santé humaine et les grands équilibres écologiques s'aggraveront. Pour réussir à éviter l'emballement, les scientifiques préconisent de mettre en place la neutralité carbone des activités d'ici 2050.

Pleinement conscient de l'urgence climatique, le groupe Caisse des Dépôts a réhaussé son ambition climatique en s'engageant à inscrire l'ensemble de ses activités vers une neutralité carbone d'ici à 2050, se mettant ainsi au service de l'Accord de Paris dans son objectif le plus ambitieux.

Pour cela, le Groupe cherche à mobiliser l'ensemble de ses leviers d'influence en faveur d'une transition juste vers une économie bas carbone. Il s'est fixé des cibles transversales, exigeantes, et régulièrement actualisées dans les sept piliers repris dans le schéma ci-dessous :



En particulier, le Groupe a réactualisé la politique climat de ses entités financières (Gestion d'actifs, Banque des Territoires, Bpifrance, STOA, CNP Assurances) pour inclure l'alignement des portefeuilles financiers sur une trajectoire 1,5°C d'ici à 2050, la hausse des financements et investissements dans des projets territoriaux et dans les entreprises françaises en faveur du climat, sans oublier l'engagement actionnarial sur ces sujets et la gestion des risques climatiques.

Par ailleurs, le Groupe a constitué en 2019-2020 des groupes de travail pour élaborer des déclinaisons sectorielles de cet objectif, en particulier sur les secteurs de l'énergie (Renforcement de la politique Charbon, nouvelle politique Oil & Gas en cours de finalisation), l'immobilier et, à venir en 2020, les infrastructures de transport. (Voir Bilan Investissement Responsable)

Détail par entités

Précédemment à cette nouvelle feuille de route Groupe, plusieurs filiales avaient déjà pris leurs propres engagements en faveur de la lutte contre le changement climatique.

Activités	Principaux engagements en matière de changement climatique	Périmètre	Résultats atteints à fin 2019
Finance	- 20% de l'empreinte carbone des portefeuilles Actions cotées d'ici 2020 par rapport à 2014	EP, BPI	- 44%
	- 20% de l'empreinte carbone des portefeuilles Obligations d'entreprises d'ici 2020 par rapport à 2014	EP	- 66%
	- 20% de l'empreinte carbone des portefeuilles Immobilier de placement d'ici 2020 par rapport à 2014	EP	- 25%
	- 47% de l'empreinte carbone du portefeuille Actions cotées détenues en direct sur la période 2014-2021	CNP	- 51,7%
	- 40% de l'empreinte carbone du portefeuille Immobilier détenu en direct sur la période 2006-2021	CNP	- 37,2%
	Neutralité carbone des portefeuilles financiers du groupe d'ici 2à 050 (nouvel engagement pris dans le cadre de la Net-Zero Asset Owner Alliance).	EP, CNP	Tous les 5 ans des objectifs paliers seront fixés, avec des premiers résultats présentés en 2023.
	20 Md€ de financement en faveur la transition écologique sur la période 2018 - 2020	EP, BPI	11,9 Md€
	Doublement des encours d'investissements en faveur de la transition écologique sur la période 2019-2023 pour atteindre 20Md €	CNP	14,4 Md€
Transport	- 30% d'émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2050	Transdev	-
Immobilier	-45% d'intensité carbone entre 2015 et 2025 (en kg CO_2/m²/an)	Icade (foncière tertiaire)	- 27%
	100% des bureaux de plus de 5 000 m² 33% des logements labélisés E+C- en 2022	Icade (promotion)	33% 4%
	150 kWh_{ep}/m²/an fin 2020 et 80 kWh_{ep}/m²/an à l'horizon 2050 de performance énergétique moyenne du patrimoine sur la base des DPE	CDC Habitat	146 kWh_{ep}/m²/an
Ingénierie et conseil	Neutralité carbone d'ici à 2050 sur l'ensemble des activités et implantations	Egis	

Sigles : EP Etablissement public, BPI Bpifrance, CNP CNP Assurances.

Légende : objectif déjà atteint — objectif en bonne voie d'atteinte — objectif en cours

Gérer les risques climatiques

Le groupe Caisse des Dépôts cherche à mettre en œuvre les recommandations de la Task-Force on Climate-related Disclosures et de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution pour la gestion des risques climatiques. Le Groupe suit à la fois les impacts de ses activités sur le changement climatique (empreinte carbone des portefeuilles, mesure d'émissions de gaz à effet de serre des activités) et les impacts du changement climatique sur ses activités (évaluation des risques climatiques du bilan, stress test climatique, …).

- **Incidences des activités du Groupe sur le changement climatique** : le Groupe a un impact direct au travers de son fonctionnement interne, de ses filiales immobilières ou de transport, ainsi qu'un impact induit notamment par les projets et entreprises investis et financés. Ces deux types d'impact sont bien intégrés dans son objectif d'alignement vers la neutralité carbone d'ici 2050.
- **Incidences du changement climatique sur les activités du Groupe :** Le changement climatique peut induire des risques physiques (exposition à des dommages matériels causés par les phénomènes météorologiques et climatiques) et des risques de transition (exposition à des ajustements mal anticipés ou brutaux vers une économie bas carbone). Ces deux types de risques peuvent avoir un impact financier matériel pour la Caisse des Dépôts et ses différentes filiales, que le Groupe s'attache à prendre en compte.

Activités (Entité)	Principaux risques et opportunités en matière de changement climatique	
	Risques de transition	Risques physiques
Finance (Etablissement public, Bpifrance, CNP Assurances, STOA) (voir Bilan Investissement responsable pour le détail)	■ Opportunités liées à la hausse des demandes de services financiers en matière de lutte contre le changement climatique (prêts et investissements pour l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables, et plus globalement la transition vers une économie bas carbone) ■ Risque réputationnel en cas de non-atteinte des objectifs fixés en termes de financement de la transition ■ Risque de perte de valeur des actifs financiers et d'accroissement des défauts de paiement et dépenses liés à la mise aux normes environnementales	■ Perte de valeur des actifs et dépenses accrues pour augmenter la résilience des actifs situés dans des zones exposées à la montée des eaux, à des vagues de chaleur prolongées, à des risques d'inondation… ■ Augmentation des dommages sur les actifs situés dans des zones exposées ■ Opportunités liées à la hausse des demandes de services financiers pour adapter les activités au changement climatique
Transport (Transdev, activité d'exploitation d'Egis)	■ Hausse des charges opérationnelles liée à une hausse des coûts de l'énergie, et des coûts de mise aux normes des véhicules et infrastructures ■ Opportunités pour des modes de transport alternatifs moins carbonés	■ Augmentation des dommages sur les infrastructures situées dans des zones exposées
Immobilier (Icade, CDC Habitat, investissements immobiliers des autres entités)	■ Hausse des charges opérationnelles liée à une hausse des coûts de l'énergie, et des coûts de construction ■ Risques de perte de valeur (locatives et de marché) des actifs immobiliers	■ Baisse d'attractivité des actifs situés dans des zones exposées aux conséquences du changement climatique (inondations, montée des eaux, vagues de chaleur, tempêtes, retrait des argiles, …)

	ne répondant pas aux dernières normes ■ Augmentation des dépenses d'investissement pour mettre aux dernières normes énergétiques les immeubles	■ Augmentation des dommages sur les actifs situés dans les zones exposées
Tourismes et loisirs (Compagnie des Alpes)	■ Dégradation de l'acceptabilité de loisirs à forte empreinte environnementale ■ Hausse des charges opérationnelles liée à une hausse des coûts de l'énergie notamment pour les véhicules d'exploitation ■ Augmentation des dépenses d'investissement liées à des mises aux normes environnementales des sites	■ Réduction de la période d'exploitation du ski sur glacier (été, automne) sur les domaines skiables et baisse tendancielle de l'enneigement naturel, conduisant à une augmentation des charges opérationnelles et une baisse des recettes
Ingénierie et conseil (Egis, Informatique CDC, SCET)	■ Opportunités liées à la hausse de demandes pour des solutions contribuant à bâtir un monde décarboné	■ Opportunités liées à la hausse de demandes pour des solutions d'adaptation au changement climatique
Gestion d'espaces naturels (Société forestière, CDC Biodiversité)	■ Opportunités de meilleure valorisation des externalités positives liées à la contribution des activités à la lutte contre le changement climatique (puits carbone)	■ Risques de dommages sur les forêts et espaces naturels gérés du fait de l'accroissement d'événements climatiques extrêmes (tempêtes, incendies, sécheresse, inondation…) ■ Opportunités de meilleure valorisation des externalités positives liées à la contribution des activités à l'adaptation au changement climatique (services écosystémiques)

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Au sein de la Caisse des Dépôts, les risques climatiques physiques et de transition sont progressivement intégrés dans la gestion des risques du Groupe, autour de 4 axes :

- Intégration des enjeux climatiques dans les politiques de gestion des risques depuis 2018 : charte des risques (2018), modèle prudentiel et cadre d'appétit au risque (2020) ;
- Intégration des risques climatiques dans les notations financières internes, avec notamment le développement d'un outil d'évaluation du risque de transition pour le risque crédit des contreparties corporate ;
- Cartographie de l'exposition du bilan aux risques climatiques ;
- Evaluation de l'impact financier de scénarios climatiques, avec la réalisation de l'exercice de stress-test climatique volontaire de l'ACPR en 2020.

Filiales et participations stratégiques

Entités	Gestion des risques climatiques
Bpifrance	Le risque climatique est géré dans le cadre des analyses ESG (voir Bilan Investissement responsable du groupe Caisse des Dépôts). Tout investissement direct fait l'objet d'une analyse ESG qui permet d'identifier les risques suffisamment importants pour ne pas investir,

	ou de sensibiliser l'entreprise et de l'engager dans une démarche de progrès, en déterminant, avec le management, des actions d'amélioration qui seront suivies dans le temps. Pour les interventions en crédit, l'analyse RSE qui doit être réalisée au-delà d'un certain seuil a le même objectif d'identification de risques et d'axes de progrès éventuel. Ceux-ci, contrairement à l'investissement, ne feront pas l'objet d'un engagement de l'entreprise suivi dans le temps, mais de propositions d'accompagnement financier ou non-financier.
CDC Habitat	Afin d'atténuer les risques liés au changement climatique, CDC Habitat met en œuvre une stratégie d'adaptation de son parc de logements aux aléas du changement climatique et de réduction des émissions de gaz à effet de serre de ses activités de construction et d'exploitation. En 2019, CDC Habitat a lancé une étude visant à préparer ses bâtiments à privilégier une gestion passive du confort d'été à horizon 2050.Celle-ci consiste à simuler des bâtiments neufs construits avec les standards actuels RT 2012 dans un climat 2050 selon 3 scénarios du GIEC, pour proposer des recommandations d'actions permettant de maintenir un niveau de confort acceptable dans les logements en limitant le recours à la climatisation.
CNP Assurances	CNP Assurances a mis en place début 2019 un comité sur les risques climatiques rassemblant la direction des risques du Groupe, la direction des investissements, la direction technique du Groupe et le département RSE. Ce comité, opérationnel depuis début 2019, suit chaque trimestre la veille réglementaire et la feuille de route à mettre en œuvre pour gérer le risque climatique dans toutes les composantes. Les résultats des travaux du comité risques climatiques ont été présentés en 2019 au comité exécutif et au comité d'audit et des risques. CNP Assurances s'attache également à analyser le risque physique et le risque de transition de son portefeuille d'investissement spécifiquement avec différents travaux et expérimentations menés sur chacune des classes d'actifs.
Compagnie des Alpes	Une première étude a permis d'évaluer les risques de transition (sur la base de scénarii) et les risques physiques (sur la base d'une revue de littérature scientifique). Les Domaines skiables de la Compagnie des Alpes sont pour le moment résilients du fait de leur positionnement en haute altitude ou leur accès à des espaces skiables d'altitude élevée. Les surcoûts directs (surcoût énergétique, fiscalité…) liés aux risques de transition sont modérés à moyen terme et concernent principalement l'évolutions des motorisations des véhicules, notamment de damage. Différentes solutions d'adaptation sont envisagées : ■ Utiliser le premier tronçon de remontées mécaniques comme ascenseur, afin de continuer à offrir un accès au domaine skiable ; ■ Sécuriser les débuts et fins de saison par une réponse technique grâce à la production de neige de culture, avec environ 40 % des surfaces de pistes équipées selon les priorités d'enneigement. Les réseaux de production sont donc adaptés au niveau capacitaire, ainsi que les infrastructures de stockage de l'eau, et le niveau d'investissement dans ce domaine représente environ 10 % du total des investissements ; ■ Améliorer les techniques de damage et effectuer des travaux et actions revégétalisation afin d'optimiser la qualité de la neige et de diminuer les quantités de neige nécessaires à la skiabilité ; ■ Elaborer une stratégie de relance du tourisme estival en développant les activités ludiques 2 ou 4 saisons (VTT, tourisme vert, randonnée glaciaire, luges 4 saisons, circuit de mountain kart ou de trottinette de descente, bases nautiques), les offres packagées avec des partenaires stations (ex. : activités thermales, aquatiques, raquettes etc.) et en renforçant les parcours et accès à des points de vue ou d'observation pour le plus grand nombre (Altitude Expérience à Tignes, passerelle de l'Aiguille Rouge aux Arcs, etc.). Les Parcs de loisirs sont moins soumis au risque physique climatique que les Domaines skiables. Les sites devront répondre à moyen terme aux demandes réglementaires de rénovation des bâtiments tertiaires, et accompagner les nouvelles mobilités (exemples : bornes de recharges électriques) pour assurer un accès facile aux installations. Pour alimenter ces réflexions, une première démarche a permis de structurer l'ébauche d'un plan d'adaptation sur les thèmes suivants : offre de loisir, infrastructure (exemples : files d'attente, jardins…), souplesse d'exploitation et conditions de travail, évaluation des projets d'investissements.

Egis	L'urgence climatique est au cœur du nouveau plan stratégique "Vision 2025" d'Egis. Le plan climat d'Egis, baptisé « Trajectoire 1,5°C », défini en 2018, porte à la fois sur l'offre d'ingénierie et d'exploitation proposée aux clients et le fonctionnement interne. Le risque climatique n'est pas répertorié en 2019 comme un risque extra-financier majeur pour l'activité d'Egis. Il constitue en revanche une véritable opportunité business. En 2019, Egis a réalisé une cartographie des solutions qu'elle propose à ses clients : plus de 70 outils, méthodes et solutions proposés ont ainsi été recensés et déployés dans tous ses métiers depuis le conseil jusqu'à l'exploitation. En outre, Egis poursuit sa politique d'innovation volontariste sur le sujet : 40% de ses efforts d'innovation et de R&D sont ciblés sur le climat et la biodiversité, soit environ 11 M€ en 2019.
Icade	Afin de s'engager de manière transparente en matière d'action climatique, Icade suit les recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) en matière de risques et d'opportunités. L'évaluation et la gestion efficace des risques et des opportunités liés au climat font partie intégrante du processus global de gestion de ses risques dans une démarche d'amélioration continue. En face de l'ensemble de ces risques, Icade dispose de mesures de maîtrise. Outre des objectifs et un plan d'action dédié à l'efficacité énergétique et au bas carbone (voir section « Réduire les impacts néfastes sur le changement climatique »), différentes actions sont menées : ■ Foncière Tertiaire : réalisation d'une étude sur les risques liés aux impacts physiques du changement climatique sur les actifs en vue d'adapter graduellement le patrimoine avec le cabinet spécialisé Carbone 4. D'ici à 2022, les acquisitions d'actifs feront l'objet d'une évaluation des risques climatique. ■ Promotion : recours aux certifications NF Habitat/Logement et NF HQE, garantissant l'identification des aléas, la mise en place de procédures et la mise à disposition d'un livret d'informations aux acquéreurs. ■ Foncière Santé : cartographie énergie/carbone et propositions d'actions d'amélioration co-construites avec les exploitants de cliniques, comités RSE innovation pour échanger des bonnes pratiques afin d'améliorer l'intensité énergie et carbone.
Informatique CDC	Information non disponible.
SCET	Le risque climatique est une opportunité d'interventions pour la SCET notamment sur : les dispositifs de rénovation énergétique du patrimoine public, les dispositifs de rénovation énergétique de l'habitat privé, les réseaux de chaleur, les démarches de création de sociétés d'investissement dans la production d'énergie renouvelable sur leur territoire…
Société Forestière	La responsabilité de la Société Forestière est de gérer au mieux ses risques climatiques : en amont dans le choix des essences installées, en continu par l'itinéraire sylvicole conseillé, pendant la crise avec des actions permettant de limiter la dégradation des patrimoines et après la crise avec des recommandations adaptées sur la conduite des travaux à mener et les types d'essences à installer. Le changement climatique est également une opportunité pour la Société Forestière pour mieux valoriser les externalités de la forêt.
STOA	Le risque climatique est géré dans le cadre des analyses ESG des investissements, avec l'objectif que 30% des investissements soient à co-bénéfices climat. Pour chaque projet, un plan d'action environnemental (et social) est défini afin de le mettre en conformité vis-à-vis des standards d'IFC. Ces plans d'action sont budgétés et intégrés au plan de financement, avec notamment des budgets dédiés au renforcement de la capacité sur la maitrise des risques climatiques (alignement sur un scénario 2°C, maitrise des risques physiques et de transition ...). Le fonctionnement du département E&S de STOA repose donc sur des moyens humains (1,7 ETP pour 20 employés) et financiers significatifs.
Transdev	Dans le cadre de l'exploitation de ses réseaux, Transdev prend des dispositions en fonction des risques physiques locaux (tempêtes, inondations, etc.). Le groupe intègre le risque de transition au travers de ses actions pour une mobilité moins carbonée.

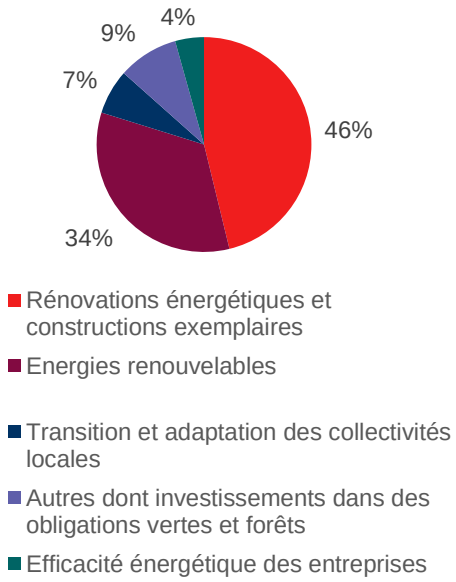
Financer et accompagner la transition écologique

Pour accroitre leur contribution à la Stratégie Nationale Bas Carbone, l'Etablissement public et Bpifrance ont réhaussé leur objectif de financements en faveur de la transition écologique et énergétique (TEE) à 20 Md € sur la période 2018-2020, contre 16 Md € initialement prévus. A fin 2019, 12,4 Md € ont d'ores et déjà été atteints, majoritairement au service de la rénovation énergétique et des énergies renouvelables.

Objectif de **20 Md€** de financement en faveur de la TEE sur la période 2018-2020

Dans le reste du Groupe, CNP Assurances vise à multiplier par deux ses encours d'investissements verts pour passer de 10 à 20 Md € entre 2018 et 2023 tandis que 30% des investissements du véhicule STOA intervenant à l'étranger produisent des co-bénéfices climat.

Financements en faveur de la TEE sur la période 2018-2019 (en Md€)
(Etablissement public et Bpifrance)



	2018	2019	Cible 2020
Montant cumulé des financements en faveur de la TEE sur la période 2018-2020 (en Md €)[1]	5,4	12,4	20

[1] Périmètre Etablissement public et Bpifrance

Outre le financement, la Caisse des Dépôts et ses filiales, en particulier la SCET et Egis, fournissent des offres d'ingénierie et de conseil pour la transition des territoires et entreprises. La Banque des territoires accompagne ainsi les 61 territoires engagés dans des contrats de transition écologiques (CTE) dans l'élaboration de leur stratégie de transition.

Détail par secteurs

Secteur	Périmètre	Principales interventions, produits et services
Bâtiment et Aménagement urbain	Banque des Territoires	■ Prêts pour la rénovation énergétique des logements sociaux (Eco prêt, PAM, PHB, PHBB, Phare réhabilitation, …) et des bâtiments publics (GPI AmBRE, Eduprêt, …) ■ Soutien à l'expérimentation du label « E+ C- » pour la construction de logements sociaux où une aide est octroyée et modulée selon l'ambition des logements construits ■ Soutien au tiers financement pour la rénovation des logements et dispositif d'intracting (cofinancement des travaux générateurs d'économie d'énergie financés par les économies réalisées) pour le tertiaire ■ Co-investissements pour des projets territoriaux

	Bpifrance	■ Offres de financement pour l'efficacité énergétique des locaux des entreprises en particulier via le crédit-bail
	Egis	■ Etudes et autres solutions de conseil, de conception et d'exploitation pour des bâtiments énergétiquement performants et bas carbone et pour la résilience urbaine (exemple : démarche Resilis)
	Icade	■ Promotion immobilière aux meilleurs standards de certification et labellisation notamment la labélisation E+C- ■ Offres de services aux occupants (solutions de gestion optimisée de la consommation en énergie, etc.) ■ Développements de nouvelles solutions constructives en partenariats (exemples : toit végétalisé couplé à un dispositif photovoltaïque expérimenté au Parc Orly-Rungis, plateforme digitale de réemploi des matériaux Cycle-up avec Egis…)
	Scet	■ Optimisation énergétique des patrimoines des collectivités locales ■ Conseils sur les sujets associés dans les projets d'aménagement (planification énergétique, écologie urbaine…)
Energie renouvelable	Banque des Territoires	■ Investissement dans des sociétés porteuses de projets de production d'énergies renouvelables ■ Investissements directs dans l'installation de nouvelles capacités ■ Prêts au secteur public local et programme EnRCiT pour sécuriser le financement des projets de toutes tailles
	Bpifrance	■ Soutien et prêts aux producteurs d'énergie renouvelable ■ Investissement en direct et en indirect dans des projets d'énergie renouvelable
	Egis	■ Etudes et autres solutions de conseil, de conception et d'exploitation pour des mobilités alternatives ou moins carbonées (exemples : conception de tramway, application pour le lissage des pics de trafic routier…)
	Scet	■ Appui juridique et financier pour la mise en place par les collectivités de projets d'énergie renouvelable
	STOA	■ Investissement dans des projets d'énergie renouvelable
Entreprises et industrie	Banque des Territoires	■ Etudes pour les circuits courts alimentaires dans le secteur médico-social et pour la reconversion de friches d'usines
	Bpifrance	■ Prêts dont prêts Eco-énergie (PEE) pour améliorer l'efficacité énergétique des TPE et PME, et plus globalement pour les entreprises engagées dans l'amélioration énergétique de leurs processus industriels ■ Aide à l'innovation pour le développement de solutions technologiques contribuant à la transition écologique
Mobilité et transports	Banque des Territoires	■ Prêts au secteur public local dont l'offre Mobi Prêt, une enveloppe de 2 Md€ lancée en 2019, pour la modernisation et le développement d'infrastructures durables sur des durées pouvant aller jusqu'à 50 ans. ■ Financements et co-investissements dans des solutions de mobilité décarbonées (électrique, biogaz, hydrogène), que ce soit dans les véhicules, les stations d'avitaillement ou encore les infrastructures. ■ Investissement dans des opérateurs de mobilité partagée (covoiturage et autopartage) et de logistique urbaine plus propre.
	Egis	■ Etudes et autres solutions de conseil, de conception et d'exploitation pour des mobilités alternatives ou moins carbonées ■ Etudes et autres solutions de conseil pour l''analyse de la vulnérabilité des infrastructures au changement climatique (exemple : solution GERICI pour l'évaluation des risques, Variways pour l'éco comparaison de variantes routières, …)
	Icade	■ Offres de solutions de mobilité durable aux occupants des parcs tertiaires : 90% des parcs d'affaires et bureaux équipés de bornes de charge électrique, 49 % des parcs munis d'un service de mobilité durable (navettes, bus électriques, navettes fluviales électriques, système de covoiturage…),

		■ Objectif de proposer au moins une solution d'éco-mobilité aux acquéreurs de logements, …
	Transdev	■ Intégration d'offres de solutions de mobilité durable
Forêt et écosystèmes naturels	Société Forestière	■ Gestion durable des forêts, avec notamment des plans simples de gestion intégrant les questions liées au changement climatique ■ Développement de projets de revitalisation des territoires (revégétalisations de friches urbaines ou péri-urbaines, redynamisation de filières bois locales)
	CDC Biodiversité	■ Actions de compensation pour restaurer et protéger la biodiversité
	Egis	■ Etudes et conseils sur les services rendus par les écosystèmes (exemples : solutions AULNES, SEABOOST…)

Réduire les impacts néfastes sur le changement climatique

Dans le cadre de la nouvelle feuille de route du Groupe, l'ensemble des métiers et filiales doit chercher à aligner ses propres activités sur une trajectoire de maintien du réchauffement climatique à 1,5°C, certaines entités s'étant déjà fixées leurs propres objectifs de réduction.

Détail par entités

Activités financières

Les éléments liés à la décarbonation des portefeuilles financiers, l'encadrement du financement des énergies fossiles et autres secteurs exposés et l'engagement actionnarial sont présentés dans le Bilan Investissement Responsable.

Activités de transport

Activité de transport (Transdev)	2019	2018	2017	Evolution 2019/2018
Consommation d'énergie liée à la flotte (en GWh_{ef})[1]	5 798	5 620	6 210	3,1%
Emissions de CO_2 par kilomètre parcouru (en $keqCO_2$/100km)	85,6	90,1	91,9	-5,3%
Part de véhicules propres dans la flotte totale (en %)[2]	45,2%	39,9%	-	13,3%

Les données portent sur le périmètre financier consolidé de Transdev.
[1] Les consommations sont reportées dans l'outil et converties en émissions de gaz à effet de serrre, à partir des facteurs de conversion de l'ADEME.
[2] Les véhicules compris dans la définition de « véhicules propres » sont les suivants : Euros VI, hybrides, véhicules roulant au gaz naturel / biogaz, électriques.

Entités	Mesures en faveur de l'efficacité énergétique et de la réduction des émissions de gaz à effet de serre des métiers
Transdev	Les émissions gaz à effet de serre proviennent principalement des émissions liées à l'exploitation de la flotte. Transdev s'engage à baisser ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de 30% d'ici 2050 en favorisant l'éco-conduite et en augmentant le part de flotte propre. Pour cela, Transdev met en œuvre un système de management environnemental, s'assure de respecter voire dépasser toutes les exigences réglementaires pour une mobilité limitant au mieux la pollution de l'air et diffuse les bonnes pratiques grâce à une communication forte tant en interne (conduite responsable, optimisation des trajets…) qu'en externe (proposer une offre efficace et attractive pour favoriser le report modal). Parmi les axes d'action pour une mobilité plus écologique, plus propre et plus intégrée : ■ Transdev opère une migration accélérée vers l'électromobilité. Transdev possède le plus grand parc électrique d'Europe avec en exploitation sur l'année 2019, 418 bus et cars équipés de différentes solutions de chargement dont plus de 60% en recharge de nuit (au moyen d'une prise) et 52 trolleybus. ■ Transdev stimule l'innovation pour une mobilité plus propre, avec par exemple des expérimentations sur la navette électrique autonome I-Cristal, la mise en service de la première ligne de bus à pile combustible à hydrogène de France suivie d'autres projets en France et aux Pays-Bas. ■ Transdev fournit des solutions efficaces et partagées à la demande, avec le lancement du dispositif Mobility as a Service (MaaS), un service de mobilité intégré qui vise à réduire le nombre de véhicules individuels déjà lancé dans l'agglomération de Saint-Étienne, et le développement du transport à la demande (TAD) avec des solutions digitales intégrées déployées notamment en Suède et à Manchester.

Activités immobilières

Activités immobilières	2019	2018	2017	Evolution 2019/2018
Consommation d'énergie moyenne par m² (en KWh_{ep}/m^2)				
CDC Habitat (logements)	150	158	167	-5%
Icade (foncière tertiaire)	401	429	448	-7%
Consommation d'énergie moyenne par occupant (en KWh_{ep}/occupant)				
CDC Habitat (logements)	3 356	3 524	3 746	-5%
Icade (foncière tertiaire)	6 015	6 434	6 717	-7%
Emissions de GES liées aux consommations énergétiques (en $kgeqCO_2/m^2$)				
CDC Habitat (logements)	25,00	28,00	31,00	-11%
Icade (foncière tertiaire)	15,00	18,00	20,00	-17%
Part du patrimoine immobilier couvert par une certification environnementale (en % des surfaces)				
CDC Habitat (logements)	-	-	-	
Icade (foncière tertiaire)	60%	61%	56%	-2%
Part des nouveaux développements dotés d'une certification environnementale (en % du nombre d'opérations)				
CDC Habitat (logements)	76%	-		
Icade (promotion logements)	85%	87%	90%	-2%
Icade (promotion tertiaires)	89%	100%	100%	-11%

Pour CDC Habitat :

Données calculées d'après les usages du diagnostic de performance énergétique sur le périmètre de CDC Habitat, CDC Habitat Social et Sainte-Barbe.

La baisse de l'intensité énergétique et de l'intensité carbone s'explique en grandes parties par les évolutions du parc.

CDC Habitat tend progressivement vers une certification systématique NF Habitat HQE tant des programmes réalisés en maîtrise d'ouvrage interne que des logements acquis par le biais de VEFA. Parmi les dossiers validés en comités d'engagement sur les constructions neuves en 2019, 45% visent la certification NF Habitat HQE et 31% visent une certification NF Habitat.

Pour Icade :

Données calculées à partir des consommations réelles corrigées du climat. La méthode de calcul des émissions de gaz à effet de serre a évolué en 2019 afin d'intégrer les meilleures pratiques issues des référentiels GHG Protocol, EPRA Sustainability guidelines et bilan carbone, les résultats 2018 ayant aussi été recalculés avec cette nouvelle méthode.

La baisse de l'intensité énergétique et de l'intensité carbone s'explique en grande partie par la cession d'actifs intensifs et l'acquisition d'actifs plus performants, ainsi que par le déploiement de mesures d'efficacité énergétique (CPE, LED, …) et par l'accroissement du recours aux énergies renouvelables.

Les certifications comptabilisées pour la Foncière tertiaire sont les certifications HQE et / ou BREEAM en construction et / ou exploitation. En outre, 100 % des parcs d'affaires d'Icade sont certifiés ISO 14001. Pour les nouveaux développements, toutes certifications NF (HQE / Logement / Patrimoine Habitat / Qualitel /H&E...) sont prises en compte pour les logements, tandis que les certifications HQE et / ou BREEAM sont prises en compte pour le tertiaire.

Entités	Mesures en faveur de l'efficacité énergétique et de la réduction des émissions de gaz à effet de serre des métiers
CDC Habitat	Les émissions de gaz à effet de serre du groupe CDC Habitat sont très majoritairement issues des consommations énergétiques du parc de logements. Le Groupe s'est doté d'un Plan Stratégique Énergétique visant à atteindre une consommation moyenne en énergie primaire de 150 $kWh_{ep}/m^2/an$ (mesurée par les DPE) à l'horizon 2020. Ce plan est décliné au sein du Plan Stratégique Patrimoine de chaque entité. ■ Pour les rénovations : Les rénovations énergétiques sont décidées sur la base d'audits énergétiques, d'études de faisabilité énergétique, de minimas techniques communs à tout le Groupe et d'une évaluation environnementale (EVE HABITAT), basée sur trois critères (Energie, Eau et Santé), réalisée systématiquement sur tous les projets. L'optimisation des éco-financements est également recherchée. Pour illustration, sur le périmètre ESH du Groupe, les prêts éco-conditionnés de la Banque Européenne d'Investissement permettent de financer la réhabilitation de 20 000 logements d'ici 2021 avec l'objectif de réaliser 40% d'économies d'énergie et de viser un niveau BBC Rénovation pour 60% des logements concernés. ■ Pour les constructions neuves : Les nouvelles opérations sont systématiquement à un niveau conforme à la RT 2012 (hors dérogation). Outre la formation des opérationnels, un référentiel technique et des guides de conception sont mis à disposition des maitres d'œuvre. ■ En exploitation : L'amélioration énergétique est recherchée par la mise en place de contrats de suivi des installations techniques, la mise à disposition de guides pour les locataires, la formation des gestionnaires et le suivi des charges. Des travaux sont également menés pour lutter contre la précarité énergétique. Au total, en 2019, le nombre de logements ayant une étiquette E, F ou G dans le patrimoine du groupe CDC Habitat (hors SIDOM, Maisons & Cité et Adoma) a diminué de 20% par rapport à 2018.
Icade	La Foncière Tertiaire s'est fixé un objectif de réduction de 45% de son intensité carbone entre 2015 et 2025, soit -5,8% par an, aligné sur une trajectoire proche de 1,5°C. Cet engagement porte sur les émissions liées à l'ensemble des consommations d'énergie des bâtiments (parties communes et privatives tous usages), soit les scopes 1, 2 et 3 liés à la consommation d'énergie des bâtiments. Elle s'est également fixé un objectif de réduction de 30 % de l'intensité énergétique entre 2015 et 2025 (en $kWh_{ep}/m^2/an$). Pour atteindre ses objectifs, Icade a d'abord mis en place une remontée fiable et automatisée des données énergétiques, la cartographie couvrant 97% du périmètre en 2019. Les consommations d'énergie sont par ailleurs suivies en temps réel grâce à un système de management de

l'énergie (SME) mis en place en 2018 qui permet notamment de détecter des anomalies et de les rectifier plus efficacement. Icade déploie également un plan d'action ambitieux doté d'un budget de près de 40 M € entre 2019 et 2022 :

- Rénovation des actifs avec une remise en état complète de bâtiments (façades, isolation, équipements techniques…). Parmi les bureaux les plus énergivores, deux rénovations énergétiques significatives ont été réalisées en 2019, représentant 7,3 % du parc affichant une étiquette énergétique comprise entre E et I ;
- Remplacement des équipements de chaud et froid ou de traitement d'air par des équipements plus performants et recours à des sources d'énergie moins carbonées, notamment remplacement des chaudières à gaz par des pompes à chaleurs et connexion aux réseaux de chaleur urbain ;
- Augmentation de la part d'énergie renouvelable, avec un objectif à 20% du mix énergétique atteint en 2019, soit un an avant l'objectif fixé. Pour cela, Icade a recours à l'acquisition de certificats verts, qui représentent 45 295 MWh, soit 22 % de la consommation d'électricité, au raccordement des immeubles aux réseaux de chaleur ainsi que la production en propre (géothermie et panneaux photovoltaïques) ;
- Généralisation des LED : déployées sur 58% des actifs d'Icade à fin 2019, elles permettent un gain d'efficacité énergétique pouvant aller jusqu'à 80% ;
- Déploiement des contrats de performance énergétique (CPE) : ce dispositif, engageant les exploitants à respecter un objectif de performance énergétique des parties communes, couvre 82 % des immeubles dont Icade maîtrise l'exploitation en 2019 ;
- Comités « bail vert », pour sensibiliser et accompagner les locataires dans la réduction de leurs consommations d'énergie, d'eau, de carbone et de déchets.

Pour ses activités de promotion et les nouveaux développements, Icade effectue systématiquement un bilan carbone de ses nouvelles constructions et ambitionne de labelliser E+C- la totalité des bureaux de plus de 5 000 m² et 33 % des logements en 2022. En 2019, 33 % des bureaux de plus de 5 000 m² et 4 % des logements ont déjà été labellisés E+C-. Pour cela, un plan d'actions complet, supervisé par un responsable des matériaux durables, est mis en place, comprenant :

- La modélisation de la performance carbone dans un outil utilisant les FDES de la base INIES, afin de permettre aux opérationnels de développer une stratégie bas carbone adaptée à chaque projet. L'intensité carbone sur l'ensemble du cycle de vie atteint ainsi 1 326 kg CO_2/m² pour les logements en 2019 (en baisse de 13 % par rapport à 2017) et 1 092 kg CO_2/m² pour les bureaux (en hausse de 1 % par rapport à 2017) ;
- Un « laboratoire bas carbone » développé pour financer des études permettant d'évaluer la faisabilité technique et financière de solutions bas carbone et d'un guide dédié aux opérationnels pour comprendre et s'approprier les exigences du label E+C- ;
- Des prescriptions bas carbone intégrées aux achats de matériaux et d'équipements, dont le recours systématique à des labels FSC© ou PEFC pour le bois et le fait de privilégier le bois provenant de forêts locales gérées durablement avec l'assurance d'une replantation ;
- Le recours aux matériaux bio-sourcés et de réemploi ainsi qu'à l'architecture bioclimatique. Le recours à des menuiseries bois sur les nouvelles opérations a ainsi augmenté de 1 % en 2016 à 18 % en 2019. Pour développer les constructions bois, Icade a signé un partenariat de co-promotion avec REI Habitat en mars 2018, avec l'objectif de réaliser 200 000 m² de constructions mixtes sur les prochaines année ;
- Le recours aux énergies renouvelables, pour 58 % des opérations en 2019, et à des équipements performants.

Enfin, Icade s'attache à généraliser les certifications environnementales tant pour les actifs existants que pour les projets en développement et les acquisitions. Les projets d'acquisition et de cession sont également évalués en tenant compte de leurs certifications et labels. Les surfaces certifiées en exploitation ont augmenté de 20% entre 2018 et 2019 (à périmètre constant), dépassant l'objectif de +5% par an. En 2019, 60 % du patrimoine est certifié HQE et/ou BREEAM (construction et/ou exploitation) et 100% des parcs d'affaires d'Icade sont certifiés ISO 14001.

Activités de tourisme et loisirs

Activité de tourisme et loisirs (Compagnie des Alpes)	2019	2018	2017	Evolution 2019/2018
Consommation d'énergie liée aux activités touristiques (en GWh_{ef})				
Domaines skiables	170	166	162	2%
Destinations loisirs	86	82	92	5%
Consommation d'énergie moyenne par journée client (en KWh_{ef}/journée client)				
Domaines skiables	12,0	12,0	-	0%
Destinations loisirs	9,5	8,9	-	7%
Emissions de GES liées aux activités touristiques (en $kgeqCO_2$/journée client)				
Domaines skiables	1,19	1,25	1,22	-5%
Destinations loisirs	1,70	1,62	2,26	5%

Le périmètre est celui des sociétés consolidées par intégration globale du groupe Compagnie des Alpes. L'activité FamilyPark GMBH, acquise en mars 2019 représentant moins de 2% du chiffre d'affaires est exclue du périmètre de reporting pour cet exercice.

La hausse des émissions et consommations totales sur l'exercice est liée aux conditions météorologiques d'exploitation pour les domaines skiable, et pour l'essentiel des sites Belges ayant recours au gaz, notamment pour le chauffage des espaces aquatiques, à un rythme plus rapide que leur fréquentation sur l'exercice.

Entités	Mesures en faveur de l'efficacité énergétique et de la réduction des émissions de gaz à effet de serre des métiers
Compagnie des Alpes	Les principaux rejets de gaz à effet de serre de la Compagnie des Alpes sont dus aux consommations directes de carburants fossiles (gasoil / GNR, fioul, essence) à hauteur de 57 %, notamment pour le damage et les autres véhicules, puis le gaz naturel utilisé en chauffage ou cogénération à hauteur de 25 %. Alors que l'électricité est la première source énergétique (63 %), les émissions associées ne constituent que 14 % du total des émissions du Groupe, du fait du recours à l'électricité d'origine renouvelable (86% de l'électricité consommée) et d'une consommation sur le territoire français où le facteur d'émission est faible. Si l'entité dans son ensemble n'a pas finalisé son plan de réduction compatible avec une trajectoire 1,5°C sur les scopes 1 et 2, certains sites, notamment ceux engagés dans la certification ISO 50 0001, se fixent leur propre objectif. Afin de diminuer la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre, de nombreuses actions adaptées aux spécificités de chaque activité sont lancées : ■ La rationalisation du parc de remontées mécaniques en couvrant le même espace skiable avec moins d'appareils et la régulation de la vitesse en fonction du trafic ; ■ Le remplacement d'appareils (remontées mécaniques, enneigeurs, pompes…) par des appareils plus performants et l'utilisation de nouvelles motorisations plus propres ; ■ L'achat d'appareillages à faible consommation, la généralisation des LEDs lors des rénovations (exemple : parking extérieur à Bellewaerde, vidéoprojecteurs au Musée Grévin) ; ■ Un meilleur pilotage et un meilleur contrôle des températures (détecteur de présence, programmation, capteurs commandant l'arrêt du chauffage) et le déploiement de sous-compteurs ; ■ La mise en place de récupération de chaleur en machinerie et transformateurs pour chauffer les locaux industriels (par exemple dans le nouveau TS de l'Eychauda à Serre Chevalier), ou inversement de *free-cooling*, en refroidissant certains locaux grâce à la fraîcheur de la nuit (Chaplin's World) ; ■ L'installation de variateurs de fréquence pour la production de neige (pompes, compresseurs), la suppression progressive des aérothermes dans les gares ;

- La réalisation de diagnostics de performance énergétique des bâtiments et la mise en œuvre des recommandations (en particulier, investissement de 200k€ pour le remplacement d'ouvrants et une meilleure isolation thermique au Musée Grévin à Paris, investissement de 20k€ à France Miniature pour le changement du système de chauffage dans les bureaux) et la rénovation des cabanes sur les Domaines skiables ;
- L'expérimentation de laisser les véhicules en altitude pour ne réaliser que les derniers kilomètres lors des maintenances estivales.

En outre, en 2019, la Compagnie des Alpes a développé une nouvelle version plus ergonomique de son outil de pilotage des consommations d'électricité et déployé un référentiel de bonnes pratiques pour les nouveaux projets et les rénovations pour les sites des Domaines skiables.

Activités d'ingénierie et de conseil

Entités	Mesures en faveur de l'efficacité énergétique et de la réduction des émissions de gaz à effet de serre des métiers
Egis	En 2018, Egis a défini son plan climat, baptisé "Trajectoire 1,5°C", qui s'articule autour de 2 axes : ■ Proposer à ses clients une offre d'ingénierie et d'exploitation qui réponde efficacement aux enjeux du défi climatique ; ■ Maîtriser l'empreinte carbone liée à son fonctionnement interne, avec des actions concrètes assorties d'objectifs chiffrés jusqu'en 2030 pour atteindre la neutralité carbone au plus tard en 2050, en adéquation avec l'Accord de Paris et la Stratégie Nationale Bas Carbone, sur le périmètre France. Pour améliorer l'efficacité énergétique de ses activités d'exploitation, Egis met en place une « task-force » en mode projet regroupant ses différents départements. Pour les exploitations routières, cela se traduit par un effort de pilotage des équipements (ventilation des tunnels, zones de bureaux), des renforts d'isolation des cabines de barrières de péage, ou encore le déploiement de technologies sans contact (badge Easytrip par exemple) qui limite les arrêts des utilisateurs en barrière de péage. Pour les aéroports, cela se traduit aussi bien par le management de l'énergie des bâtiments que par des équipements particuliers et la mise au point de procédures d'exploitation visant à optimiser la capacité de l'aéroport et donc réduire les temps d'attente des aéronefs au sol ou en vol. A tire d'exemple, cinq aéroports du réseau exploité par Egis : Brest, Quimper, Abidjan, Libreville, Larnaka - Pafos (Chypre) sont certifiés Airport Carbon Accreditation. Les aéroports de Chypre ont également été certifiés ISO 50 001 (management de l'énergie). En 5 ans, leur consommation a diminué de 30%. Des centrales solaires sont en projet pour chacun de ces aéroports ce qui devraient encore diminuer leurs bilans carbone. Enfin, Egis s'est fortement impliqué dans le programme SESAR, volet technologique du Ciel Unique européen, qui vise explicitement à réduire l'impact sur l'environnement de l'activité aérienne. Dans ses offres d'ingénierie et de conseil, Egis propose plusieurs solutions qui permettent d'améliorer l'efficacité énergétique de bâtiments dès leur conception (exemple : conception ossatures bois tour Camelha à Monaco, labélisation E+C- pour la conception du futur siège de l'ONF avec l'objectif d'atteindre le label E3C2, recours à la géothermie sur le nouvel Ikea de Venissieux où Egis est maitre d'œuvre…).
Informatique CDC	Les actions menées concernent le fonctionnement interne, et sont donc reportées dans la partie associée.
SCET	Dans ses interventions, la SCET propose un accompagnement sur des sujets d'amélioration de l'efficacité énergétique et de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour ses clients.

Activités de gestion d'espaces naturels

Entités	Mesures en faveur de l'efficacité énergétique et de la réduction des émissions de gaz à effet de serre des métiers

Société Forestière	La Société Forestière a mis en place des plans simples de gestion (PSG), outils de pilotage de la gestion pratiquée en forêt, qui intègrent les questions liées au changement climatique et qui permettent d'identifier les actions prioritaires : ■ Hiérarchisation de la sensibilité des essences et des types de peuplement pour sélectionner des espèces résistantes à des températures plus importantes, ■ Mise en place d'itinéraires sylvicoles adaptés, etc. Une veille est réalisée sur l'évolution du changement climatique et ses impacts sur la forêt. De nouvelles directives techniques tenant compte du changement climatique sont régulièrement rédigées et déployées dans les agences. En outre, depuis 2017, la Société Forestière produit chaque année pour ses clients institutionnels l'empreinte carbone de leurs portefeuilles forestiers selon la méthode des flux qui a été consolidée en 2019 avec EcoAct. Cette méthode permet de comptabiliser le puits de carbone issu de l'accroissement naturel des peuplements, duquel est déduit la vente des bois. Ce stockage annuel correspond à ce qui est directement séquestré en forêt.

Préserver la biodiversité et lutter contre l'artificialisation des sols

La Caisse des Dépôts s'est engagée dès 2008 pour la biodiversité, avec notamment la création de sa filiale dédiée CDC Biodiversité.

1,1 M€ consacré à la recherche sur la biodiversité via CDC Biodiversité en 2019

Opérationnellement, la Caisse des Dépôts et plusieurs de ses filiales (dont Icade, la Société Forestière, Egis, la Compagnie des Alpes et CDC Biodiversité), se sont engagées dans le dispositif « Entreprises engagées pour la nature – Act4nature France », initiative qui vise à accroitre la mobilisation et les actions des entreprises en faveur de la biodiversité, selon une logique d'amélioration continue. Pour aller plus loin dans ce cadre, un plan d'actions Groupe en faveur de la biodiversité est aussi en cours d'élaboration d'ici fin 2020.

Par ailleurs, plusieurs entités contribuent à des actions de restauration volontaire dans le cadre notamment de Nature 2050, un programme d'actions qui œuvre pour l'adaptation au changement climatique et la restauration et préservation des espaces, dans lequel CDC Biodiversité intervient en tant qu'opérateur.

2639 Ha de surfaces concernées par des actions de restauration écologique (non liées à des obligations réglementaires) opérées par CDC Biodiversité, dont 8,89 Ha financés par les entités du Groupe en 2019

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

La Caisse des Dépôts a développé des bonnes pratiques appliquées à ses métiers d'investissement. Le métier Gestions d'actifs prend en compte la biodiversité au travers des critères environnementaux analysés en amont de la sélection des actifs. Des critères spécifiques de préservation de la biodiversité sont également mis en place pour l'immobilier (gestion durable des espaces verts, recherche du label BiodiverCity…) et les actifs forestiers (gestion durable par la Société Forestière labellisée PEFC). La Banque des Territoires prend en compte l'impact sur la biodiversité et l'artificialisation des sols, notamment dans son outil de cotation ex-ante de ses nouveaux investissements en immobilier et infrastructure. Elle suit alors les indicateurs « Nombre de m² artificialisés avec et sans compensation ». En 2019, une mission avec un expert agronome a été initiée pour faire un point sur les bonnes pratiques à intégrer afin de mieux répondre à l'enjeu de l'artificialisation des sols dans les futurs projets. (cf Bilan investissement responsable)

Par ailleurs, la Banque des Territoires contribue financièrement au dispositif Nature 2050 à hauteur de 1/1000 de son investissement pour tous ses nouveaux projets d'infrastructure, et de 5 € HT/ m² d'emprise au sol des ouvrages pour ses projets immobiliers, ainsi que sur des projets des départements « Transition écologique » et « Mobilité ». Cette contribution financière est proportionnelle à la quote-part des investissements réalisés.

Enfin, la Banque des Territoires a aussi étendu l'Aqua Prêt, une offre de prêt initialement sur les thématiques de l'assainissement de l'eau pour les collectivités, aux infrastructures GEMAPI (Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations) afin de financer certains projets relatifs à la biodiversité (rétablissement de milieu aquatique, restauration de berges ou de cours naturel des cours d'eau…).

Filiales et participations stratégiques

Entités	Actions et politiques pour préserver la biodiversité et lutter contre l'artificialisation des sols
Bpifrance	Partenaire de CDC Biodiversité dans le cadre notamment du Programme Nature 2050 et membre du Club B4B+ (Club des entreprises pour une biodiversité positive), Bpifrance a porté la thématique dans le cadre de plusieurs évènements métiers (trophée Bpifrance au Festival Le temps Presse, table ronde à Produrable, conférence à Bpifrance Innovation…) et partenariats (Biomim'expo, Les Assises de la Biodiversité).
CDC Biodiversité	Le cœur de métier de CDC Biodiversité est de préserver et restaurer la biodiversité, que ce soit par des activités opérationnelles ou de recherche. En particulier, CDC Biodiversité assiste les maitrises d'ouvrage dans leurs actions de compensation. En 2019, l'entité est intervenue notamment pour des contrats significatifs liés à la compensation (Cossure, GRT gaz, LGV SEA, Stif, PRD, …), pour la poursuite du développement des Projets Territoriaux de Biodiversité (Ile de France, Bordeaux) avec la signature d'une ligne de crédit avec la Banque européenne d'investissement pour les prochains projets, et pour le développement du programme Nature 2050 avec la création d'un fonds de dotation dédié. En matière de recherche et développement, l'année 2019 a été marquée par : ■ Poursuite des travaux sur le Global Biodiversity Score, un outil pour mesurer l'empreinte biodiversité des entreprises lancé au printemps 2020 ; ■ Contrat de Performance Biodiversité (contrats avec Icade notamment) ; ■ Projets expérimentaux sur des toitures écosystémisées, sur la restauration des petits fonds côtiers et sur la biodiversité marine ; ■ Réflexion en agroécologie sur les modèles économiques favorisant la transition agricole et plus largement sur la mise en place de paiements pour services environnementaux.
CDC Habitat	Dans la continuité de sa politique volontariste de prise en compte des enjeux environnementaux, CDC Habitat a développé des actions en faveur de la biodiversité : ■ Signature en 2016 d'un accord cadre de 4 ans avec un AMO Biodiversité ; ■ Déploiement progressif d'un contrat de gestion durable des espaces verts sur le patrimoine du Groupe ; ■ Mise à disposition d'un e-learning biodiversité auprès de tous les collaborateurs ; ■ Mise en place d'une formation à destination du personnel de proximité (e-learning + une journée en présentiel) ; ■ Rédaction d'un livret Eco-geste spécifique sur la biodiversité à destination des locataires ; ■ Rédaction d'un guide achats responsables intégrant la biodiversité au travers d'une section sur la création et l'entretien des espaces verts. Par ailleurs, CDC Habitat participe au Programme Nature 2050. En ce qui concerne l'artificialisation des sols, le groupe CDC Habitat mesure l'impact de ses construction neuves sur l'étalement urbain. En 2019, 71% des projets sont en absence d'étalement urbain (63% en 2018) et 21% en étalement urbain faible (26% en 2018).
CNP Assurances	Pour la gestion de ses 56 537 hectares de forêts à fin 2019, CNP Assurances bénéficie d'une gestion durable par la Société Forestière, la préservation de la biodiversité faisant partie de ses objectifs de gestion. En 2019, CNP Assurances a fait appel à un ornithologue pour inventorier les parcelles de la forêt de Lancosme qui allaient faire l'objet de travaux forestiers afin d'identifier et de protéger les aires de nidifications. Au Brésil, Caixa Seguradora a adhéré au Forum Aliança Cerrado, en partenariat avec deux ONG qui luttent pour la protection de la biodiversité et des réserves d'eau de la région du Cerrado (savane brésilienne).
Compagnie des Alpes	En ce qui concerne les Domaines skiables, en raison du milieu naturel dans lequel ils évoluent, chacun des domaines est particulièrement concerné par la présence d'espèces menacées ou protégées. À la suite du succès de l'Observatoire de Flaine (2007), la Compagnie des Alpes a généralisé le développement des Observatoires Environnementaux sur chacun de ses Domaines skiables. Ces derniers permettent de suivre les impacts des activités d'exploitation et de développement sur toutes les composantes de l'environnement : faune, flore, paysages et

	biotopes particuliers (zones humides, habitats). Selon la spécificité des sites, certains complètent le socle de base avec des inventaires liés à la géologie, ou à la forêt. L'Observatoire contribue également aux définitions des projets d'aménagement, et au suivi des mesures de réparation et de compensation engagées lors des projets d'aménagement. Entre 2007 et 2017, les observatoires du Groupe ont recensé 191 espèces protégées, et ont cartographié les données d'observation avec 23 173 coordonnées GPS, sur la base des données faune et flore obtenues lors de 978 visites de prospection depuis leur création dont 106 en 2019. Ils constituent également une plate-forme de dialogue et de collaboration avec de nombreuses parties prenantes sur divers projets. En ce qui concerne l'activité Parcs de loisirs, le Groupe a entamé une vaste réflexion concernant l'amélioration de son impact indirect sur la biodiversité, à travers son approvisionnement pour la restauration qui représente une part prépondérante du chiffre d'affaires sur l'activité. Les axes de progrès en réflexion, dont certains déjà engagés, portent en priorité sur : le verdissement des menus en proposant des offres végétariennes pour les clients qui le souhaitent, le recours à des produits labellisés ou à des fournisseurs qui s'engagent pour l'environnement à travers des pratiques plus respectueuses ou des démarches de progrès, la préférence aux produits locaux et la mise en avant des producteurs. En matière d'artificialisation des sols, les Domaines skiables utilisent une faible surface du domaine concédée pour les pistes de ski (4% en moyenne pour les domaines ayant fait le calcul), le reste étant laissé à l'état naturel ou exploité hors hiver pour les champs pâturés. Les Parcs de loisirs présentent en moyenne une surface bétonnée représentant moins d'un quart de la surface totale des sites et 40 % des espaces sont réservés pour des espaces verts et bleus exploités, le reste étant conservé à l'état naturel avec des milieux de type forêt ou marais.
Egis	Egis est, depuis plusieurs années, adhérent au club B4B+ dans le cadre de Nature 2050, et participe aux groupes de travail pour l'élaboration d'un indicateur d'empreinte biodiversité. En 2019, Egis s'est engagé aux côtés du groupe Caisse des Dépôts dans l'initiative Entreprises engagées pour la nature (EEN)/ Act4Nature. L'offre d'ingénierie d'Egis intègre les objectifs et les moyens pour éviter, réduire et compenser les impacts sur la biodiversité et la lutte contre l'artificialisation des sols. En outre, Egis développe des solutions intégrant la nature et le biomimétisme, à l'image de la marque Seaboost, qui développe et installe des écorécifs pour restaurer l'environnement marin impacté par les projets sur lesquels Egis intervient, de Landboost, une solution de modules terrestres expérimentée en partenariat avec Icade, ou encore d'une offre spécifique développée avec les filiales du Groupe pour intégrer l'enjeu biodiversité dans la phase amont de la conception des bâtiments. Dans ses activités d'exploitation, Egis développe des méthodes pour favoriser l'expression de la biodiversité le long des autoroutes qu'il exploite (test sur l'A88) en y intégrant la notion de services écosystémiques.
Icade	Icade s'attache à éviter, réduire et compenser ses impacts sur la biodiversité tout au long du cycle de vie du bâtiment. Le pôle Promotion vise à intégrer la biodiversité dans les nouvelles constructions dès la phase de conception. Ainsi, Icade s'est fixé l'objectif d'atteindre une biodiversité positive pour 25% des nouvelles constructions du pôle Promotion dès 2020. En 2019, l'objectif était dépassé, avec 36% des nouvelles constructions affichant une biodiversité positive. Cette biodiversité positive, est évaluée par l'amélioration du coefficient de biotope par surface avant et après le projet. À cette fin, les opérations de promotion s'accompagnent d'un diagnostic de la biodiversité en phase étude, intégrant leurs caractéristiques écologiques (zone protégée, espèces protégées ...) et des propositions d'amélioration dès la conception des projets. Icade déploie également le label BiodiverCity sur certaines opérations, à l'image du projet « Les Quinconces » à Saint-Ouen-sur-Seine. Enfin, Icade met en place des partenariats à l'échelle locale au sein de ses agences régionales, comme à Annecy, où a été signé un partenariat avec La Ligue de Protection des Oiseaux (LPO) en janvier 2020. Le pôle Foncière Tertiaire visait 50% des parcours en biodiversité positive en 2022, et a dépassé son objectif avec 100% dès 2019. Pour évaluer la biodiversité positive sur ses parcs d'affaires, Icade analyse un ensemble de critères écologiques relatifs à la faune, la flore, les sols, l'eau et la gestion des espaces verts. Pour cela, des contrats de performance biodiversité, initiés en 2016 avec CDC Biodiversité, ont été déployés sur 100 % des surfaces des parcs en 2019. Ce dispositif innovant comporte des indicateurs de moyens et de résultats, sa

	méthodologie détaillée est disponible sur le site internet d'Icade. Les actions sont poursuivies pour maintenir une biodiversité positive sur les sites grâce à la mise en place d'un plan de gestion durable des espaces verts, différencié et adapté aux spécificités de chaque milieu : végétalisation des espaces, surfaces mises en fauche, réduction de la tonte, réduction des besoins en eau, etc. et par l'intégration de critères de gestion écologique dans les contrats des gestionnaires d'espaces verts. Cette démarche a été valorisée par le label ÉcoJardin, attribué à 100 % des parcs tertiaires disposant d'espaces verts. Enfin, Icade œuvre aussi à la mise au point d'un indicateur standardisé de biodiversité positive avec le Club B4B+ (Club Business for Positive Biodiversity), participe au déploiement de l'agriculture urbaine, conduit un projet de recherche sur des toitures végétalisées innovantes, et s'implique dans Nature 2050, un programme en faveur de la protection et de l'adaptation au changement climatique des écosystèmes et espaces naturels particulièrement fragiles. Ainsi, en 2019, 6 777 m² ont été restaurés et entretenus grâce à la contribution d'Icade.
SCET	La SCET peut intervenir à la demande de ses clients sur un accompagnement stratégique ou opérationnel de projets en lien avec la biodiversité.
Société Forestière	Au même titre que la valorisation de la forêt en tant que puits de carbone, la forêt protectrice et abri de biodiversité est un des piliers de la RSE de la Société Forestière mais aussi un axe stratégique majeur. La Société Forestière a formalisé, au 4eme trimestre 2019, sa politique d'action vis à vis de la protection et du développement de la biodiversité. Elle s'est engagée publiquement en signant l'initiative « Entreprises Engagées pour la Nature - Act4Nature », et publiera courant 2020 une série d'engagements formels. La Société Forestière intègre les sujets de biodiversité dans chacune de ses interventions au travers d'une gestion forestière durable certifiée ISO 9001, et labellisée PEFC pour plusieurs propriétaires institutionnels dont la Caisse des Dépôts et CNP Assurances. Parmi les actions réalisées figurent notamment le maintien d'arbres vieillissants et d'arbres morts, le comptage ornithologique et la mise en place de nichoirs pour rapaces protégés, la mise en place de concertation pour la préservation d'espace menacés ou encore la gestion spécifique des ripisylves forestières (formations végétales qui se développent le long d'un cours ou d'un plan d'eau). Parmi les actions 2019 qui seront poursuivies en 2020, figurent également : ■ Proposer systématiquement aux propriétaires d'un patrimoine de taille importante la mise en place et le suivi de l'Indicateur de Biodiversité Potentiel sur leurs patrimoines pour piloter une stratégie biodiversité ; ■ Adopter des stratégies spécifiques dans chaque zone Natura 2000 (ZPS ou ZSC) selon les espèces à protéger ou les écosystèmes à restaurer comme par exemple, réduire les périodes d'intervention en forêt pour tenir compte des périodes de nidification et de reproduction ; ■ Limiter les tassements des sols au cours de l'exploitation forestière, en augmentant notamment le nombre de chantiers présentant un cloisonnement d'exploitation ; ■ Renforcer les limites données aux engins forestiers pour ne pas détériorer la portance des sols et éviter leur dégradation ; ■ Réaliser des plans d'aménagement de trames verte et bleue dans les plans simples de gestion.
STOA	Les projets de STOA font systématiquement l'objet d'études d'impact qui incluent un volet biodiversité en conformité avec la norme de performance n°6 de l'IFC. Si l'évaluation conclut à un impact significatif, un plan d'action biodiversité est défini et mis en place avec la contrepartie. Lorsqu'un habitat critique est identifié comme à risque, ce plan d'action doit aboutir à un gain net de biodiversité. Si la destruction d'un habitat critique est jugée inévitable, l'opportunité d'investissement est abandonnée en conformité avec la liste d'exclusion. L'artificialisation et le changement d'usage des sols sont intégrés à l'étude d'impact environnemental et sociale et peuvent faire l'objet de mesures spécifiques dans le plan d'action associé. Aucun objectif spécifique n'est défini compte tenu de la diversité des contextes dans lesquels STOA intervient.
Transdev	La biodiversité ne figure pas parmi les enjeux significatifs du groupe Transdev. L'entreprise participe néanmoins au programme Nature 2050.

Réduire les autres impacts environnementaux des activités

Le Groupe veille au respect par toutes ses entités des réglementations environnementales en vigueur et s'attache à réduire l'ensemble des impacts environnementaux de ses activités ou des activités qu'ils financent.

Prévenir les nuisances, pollutions et rejets

Détail par activités

Activités financières

Les métiers financiers intègrent les sujets concernant les nuisances, pollutions et rejets dans la cadre de leur analyse ESG. Concernant STOA, si un risque de pollution de l'eau ou des sols était identifié au stade de la due diligence, des mesures préventives et correctives seraient jointes au plan d'action environnemental et social dans le but de mettre le projet en conformité vis-à-vis de la norme de performance IFC n°3. La réalisation du projet ferait alors l'objet d'un suivi régulier, basé notamment sur des indicateurs quantitatifs.

Activités de transport

Entités	Mesures prises pour limiter les rejets dans l'air, l'eau et le sol
Egis	Egis s'est engagé sur les aéroports qu'il exploite à limiter les pollutions atmosphériques. En effet, l'autorisation d'exploiter des aéroports est liée à des niveaux de performance environnementale, notamment en matière de rejets dans l'air. 5 aéroports exploités par Egis (Brest, Quimper, Abidjan, Libreville et Larnaka-Pafos) sont certifiés Airport Carbon Accréditation. Concernant les exploitations routières, Egis propose une large gamme de solutions pour optimiser la capacité de ses infrastructures et le ratio impacts / passagers. En matière de gestion dynamique du trafic, Egis propose le péage « inversé » qui consiste à récompenser les usagers qui diffèrent leur déplacement hors des heures de pointe ce qui permet, par la même occasion, de diminuer la pollution en termes d'émission de NOx. Concernant les risques de rejets de substances dans l'eau et le sol, Egis forme ses personnels d'exploitation à la sécurité. Des conventions sont également passées avec des moyens de secours. Les infrastructures elles-mêmes peuvent comporter des équipements pouvant bloquer ou ralentir les rejets (bassins anti-pollution). Egis a mis au point un concept de "bassin sec", destiné aux pays tropicaux, qui permet à la fois de traiter les aspects pollutions et les aspects sanitaires (en limitant la reproduction de moustiques). Tous ces moyens respectent les autorisations nécessaires et la réglementation environnementale locale lorsqu'elle existe. Au niveau des aéroports, Egis met en place des systèmes de management de l'environnement qui lui permettent de mieux gérer et maitriser ses impacts.
Transdev	Transdev investit chaque année dans une flotte de véhicules verts et forme ses conducteurs à l'écoconduite.

Emissions de polluants g/100 km parcourus		2019	2018
	CO	64,0	74,1
	Nox	1 099,1	1 224,6

	PM	6,9	8,1
	HC	19,8	-

La pollution de l'eau n'est pas un risque significatif pour Transdev. Quant à la pollution des sols, elle est mesurée par le ratio entre le nombre de pollutions significatives et le nombre d'entités. Par ailleurs, le risque est géré par la mise en place de procédures dans ses réseaux à travers la certification ISO 14001 et Face Environnement en France.

Activités immobilières

Entités	Mesures prises pour limiter les rejets dans l'air, l'eau et le sol
CDC Habitat	Les impacts les plus importants concernent la phase de construction. Ils portent notamment sur les émissions de SO_2 et de CO_2 générées de manière indirecte. Celles-ci sont suivies grâce à l'outil EVE Habitat. Concernant les rejets dans l'eau et le sol, la charte de CDC Habitat pour des chantiers à faibles nuisances décrit l'organisation à mettre en œuvre pour réduire les risques de pollution du sol et de rejets dans l'eau.
Icade	La Foncière Tertiaire s'est engagée à mettre en œuvre des campagnes d'analyse de la qualité de l'air sur tous les immeubles multilocataires de plus de 15 000 m² d'ici à 2022 en vue de déployer des solutions adaptées à chaque actif. En 2019, 91 % des immeubles ont bénéficié de ces campagnes. Elle expérimente depuis 2019 deux solutions : la mise en place d'une vingtaine de micro-capteurs au siège pour mesurer de façon continue la qualité de l'air intérieur complétée d'une enquête des occupants, et l'installation d' « arbres urbains » sur un site à La Défense agissant comme un filtre naturel qui purifie l'air. Icade envisage d'en déployer sur d'autres emplacements urbains. La Foncière Santé s'engage à ce qu'au moins 75 % des surfaces des sols, murs et plafonds de toutes les opérations certifiées HQE soient composées de matériaux faiblement émissifs dès 2020. L'objectif a d'ailleurs été atteint avec un an d'avance en 2019. Le pôle Promotion a également développé un ensemble de mesures destinées à améliorer la qualité de l'air. Les opérations certifiées notamment NF Habitat ou NF HQE privilégient systématiquement les matériaux peu polluants (classés A ou A+) ainsi que la mise en œuvre de systèmes de ventilation robustes et la vérification in situ de leur efficacité. Pour certaines gammes de logements, Icade propose également à ses clients des capteurs de qualité de l'air accompagnés d'une application mobile pour suivre les résultats et connaître les paramètres à ajuster pour créer un environnement intérieur plus sain. Au total, 85 % des logements ont mis en place des mesures favorisant la qualité de l'air en 2019. Quant aux développements tertiaires, les opérations certifiées HQE visent notamment un niveau très performant pour la cible « chantier à faibles nuisances ». Enfin, pour développer davantage le déploiement des mesures en faveur de la qualité de l'air pour ses trois pôles, Icade a élaboré un « guide utilisateur » distribué systématiquement aux acquéreurs de logements et bureaux pour sensibiliser les propriétaires à l'impact que peuvent avoir les matériaux (peinture, vernis) sur la qualité de l'air intérieur.

Activités de tourisme et loisirs

Entité	Mesures prises pour limiter les rejets dans l'air, l'eau et le sol
Compagnie des Alpes	Les rejets dans l'air générés par les activités de la Compagnie des Alpes sont principalement dus aux échappements des véhicules. De plus, certains de leurs Domaines skiables ont expérimenté l'utilisation du GTL, une technologie de synthèse qui permet de réduire la pollution atmosphérique (NOx et particules). Cette utilisation sera généralisée en fonction des capacités d'approvisionnement. Concernant les rejets dans les sols, la principale cause de pollution dans les Domaines skiables est la fuite due à une rupture accidentelle d'un flexible hydraulique sur un engin de damage. Chaque site pratique la maintenance préventive ou le changement préventif de ces flexibles. En

	cas de fuite, les Domaines skiables ont une procédure d'urgence de traitement de la neige souillée et de dépollution du sol l'été. En ce qui concerne les destinations de loisirs, les sites veillent à une maîtrise des produits chimiques en termes d'impact environnemental mais aussi de sécurité, afin de diminuer ou d'éradiquer l'utilisation des produits les plus dangereux. Les analyses de conformité environnementale déroulées auprès des sites permettent de renforcer et contrôler les pratiques en place (règles de stockage des produits chimiques et inflammables, généralisation des bacs de rétention, poubelles spécifiques, analyse des risques…), afin de réduire le risque de pollutions. Concernant la pollution de l'eau, voir la section « Protéger la ressource Eau ».

Activités d'ingénierie et de conseil

Entité	Mesures prises pour limiter les rejets dans l'air, l'eau et le sol
Egis	Egis propose plusieurs outils qui permettent de comparer des solutions de conception, selon leurs rejets dans l'air, afin que leurs clients puissent choisir les meilleurs projets possibles. Par exemple, l'outil Variways permet, dès la phase de conception d'une route, de quantifier les impacts du futur trafic routier, et de les prendre en compte dans les choix de tracé et de géométrie. Les facteurs d'émissions sont suivis par projet au regard notamment des seuils réglementaires à respecter.

Activités de gestion d'espaces naturels

Entité	Mesures prises pour limiter les rejets dans l'air, l'eau et le sol
Société Forestière	Les rejets dans l'air générés par les activités de la Société Forestière (hors CO_2) sont principalement dus aux machines effectuant des travaux en forêt, et ne sont, aujourd'hui, pas calculés. Les risques de rejets dans l'eau et dans le sol sont concentrés sur les activités d'exploitation forestières. La Société Forestière estime que les seuls intrants utilisés sont des engrais sur plantation de pins maritime mais que les quantités sont trop faibles pour polluer les eaux d'autant plus qu'il n'y a pas d'application à proximité des cours d'eau. Par ailleurs, la majorité des fournisseurs utilisent des liquides dont les chaines sont biodégradables. Pour aller plus loin, la Société Forestière souhaite mener en 2020 une étude pour renforcer ses exigences vis-à-vis de ses fournisseurs. Enfin, la Société Forestière veille à limiter les travaux et interventions par temps humide et sur des sols argileux et sensibles pour éviter les risques de tassements.

Favoriser l'économie circulaire et réduire la production de déchets

La consommation et la production responsables sont un objectif significatif pour le groupe Caisse des Dépôts, qui vise à favoriser le développement des projets d'économie circulaire des collectivités et à limiter la production de déchets dans ses activités immobilières notamment.

Certaines filiales mènent des expérimentations communes sur l'économie circulaire. C'est le cas d'Icade et d'Egis qui ont créé en joint-venture 50 / 50, la plateforme numérique Cycle up. Cet outil est dédié au réemploi des matériaux et ouverte à tous les acteurs de la filière du bâtiment. En 2019, Cycle up a accompagné 8 opérations de rénovation et déconstruction sur des actifs d'Icade,

permettant ainsi d'éviter la production de 65 tonnes de déchets soit environ 87 tonnes de CO_2 évitées. Ces opérations participent aussi à l'économie solidaire et locale grâce au recours à des emplois d'insertion.

Détail par activités

Activités financières

Les métiers financiers intègrent l'économie circulaire et la réduction de leurs déchets dans le cadre de leur analyse ESG.

Entités	Favoriser l'économie circulaire et réduire la production de déchets
Etablissement public (Banque des Territoires)	Le plan stratégique et de transformation de la Banque des Territoires 2020-2024 intègre l'économie circulaire dans ses prérogatives. Cela s'est notamment traduit en 2018 par la création du service « Eau-Déchets » au sein de la direction de l'investissement (DI) qui investit dans divers objets touchant directement les fondamentaux de l'économie circulaire. En 2019, la Banque des Territoires participe à deux fonds d'investissement qui opèrent dans les secteurs du traitement des eaux et des déchets : le Fond Pearl avec Rothschild et le Fond gaz vert avec Eiffel. Enfin, l'axe « Préservation des ressources et économie circulaire » du plan stratégique a pour ambition de positionner la Banque des Territoires comme un acteur clé et innovant de l'économie des ressources naturelles et de l'économie circulaire dans les champs où la demande des collectivités est forte.
STOA	Le suivi de la gestion des déchets dangereux comme non-dangereux (en particulier sur les déchets médicaux en Afrique) est opérationnel pour l'ensemble des projets en phase de construction. Pour les projets entrés en portefeuille plus récemment, la collecte des données relatives à ce sujet n'est encore que partielle. A l'heure actuelle, seul un projet (Calabria) est partiellement entré en phase d'exploitation. STOA n'a pas encore de retour sur la gestion des déchets à ce stade du projet mais le suivi de plusieurs indicateurs relatifs à cet aspect est prévu.

Activités de transport

Poids total de déchets produits en phase d'exploitation (en tonnes)	2019				2018	2017	Evolution 2019 /2018
	Poids total	% dangereux	% non-dangereux	% déchets valorisés	Poids total	Poids total	
Egis	-	-	-	-	-	-	-
Transdev	23 992	32%	68%	62%	17 231	19 690	*

* Suite à une évolution du périmètre, les données de Transdev entre 2019 et 2018 ne sont pas comparables.

Entités	Favoriser l'économie circulaire et réduire la production de déchets
Egis	Certaines exploitations autoroutières d'Egis sont certifiées ISO 14 001 et, à ce titre, elles assurent une collecte sélective des déchets en accord avec la réglementation locale. Il en va de même pour les aéroports certifiés « bas-carbone ».
Transdev	La gestion des déchets de Transdev est réalisée par la mise en place de procédures à travers la certification ISO 14 001 et Face Environnement en France.

Activités immobilières

Poids total de déchets produits en phase d'exploitation (en tonnes)	2019				2018	2017	Evolution 2019 / 2018
	Poids total	% dangereux	% non-dangereux	% déchets valorisés	Poids total	Poids total	
CDC Habitat	-	-	-	-	-	-	-
Icade (Foncière Tertiaire)	9 413	0,7%	99,3%	78,1%	9 396	10 810	0,2%

Entités	Favoriser l'économie circulaire et réduire la production de déchets
CDC Habitat	CDC Habitat a inscrit le sujet de l'économie circulaire sur sa feuille de route 2020 à travers l'objectif de gestion sobre et efficace de ses ressources qui se décline en deux engagements : limiter les consommations d'eau des résidences et gérer de façon exemplaire les déchets de chantier. Le groupe CDC Habitat a participé en 2019 à l'élaboration du Guide « Economie Circulaire » de la Fédération des ESH, illustrant par des opérations pilotes les bénéfices d'une démarche circulaire. CDC Habitat utilise deux outils pour optimiser les déchets de son activité patrimoniale : ■ EVE Habitat (en phase de conception) permet d'anticiper la catégorie et le volume de déchets générés lors de la phase de construction. ■ La Charte de chantier à faibles nuisances (en phase chantier) est intégrée dans les contrats et suivie par la maîtrise d'œuvre. Cette Charte comprend un volet sur la gestion des déchets. Concernant l'entretien des espaces verts, une valorisation des déchets est prévue plutôt qu'une mise en décharge. Enfin, CDC Habitat a conçu un guide des gestes verts diffusé en 2020. Il est constitué de fiches écogestes sur la gestion des déchets ou le recyclage notamment.
Icade	Pour ses nouvelles constructions ou rénovations certifiées HQE (83% des opérations de bureaux et 28% des logements), Icade a mis en place des démarches exigeantes en termes de gestion et de réduction des déchets de chantier, de valorisation et de traitement des déchets dangereux. Notamment, le pôle Promotion s'engage, à partir de 2020, à systématiser le recours au réemploi pour les démolitions supérieures à 5 000 m² et l'a déjà mis en place pour 67% d'entre elles en 2019. Chaque projet fera ainsi l'objet d'un diagnostic ressources listant l'ensemble des matériaux susceptibles d'être récupérés et réemployés pour qu'ils soient mis sur le marché ou utilisés pour d'autres projets d'Icade. De la même manière, le pôle Foncière Tertiaire s'engage en 2020 au réemploi des matériaux pour toutes rénovations supérieures à 3000 m². De son côté, la Foncière Santé s'engage à proposer une démarche de réemploi visant toutes les restructurations supérieures à 3 000 m² à partir de 2021. Concernant la gestion des déchets d'exploitation du patrimoine existant, le pôle Foncière Tertiaire recycle ou valorise à hauteur de 72% les déchets d'exploitation maîtrisés et s'est fixé un objectif de 100% en 2020. Pour cela, Icade a mis en place sur ses sites des centres de tri et de collecte des déchets au sein des immeubles de bureaux et des parcs d'affaires (ex : l'Ecobase sur le parc d'Orly-Rungis) et souhaite aller plus loin en développant des collectes mutualisées avec les collectivités ou encore en organisant des collectes d'objets usagés. Icade a par exemple participé à l'opération « recycler, c'est aider » organisée par Ecologic, organisme d'éco-collecte. Au total, 15 000 ordinateurs et 53 tonnes de déchets électriques ont été collectés, représentant 20 800 euros au profit de l'AFM-Téléthon. Fin 2019, la démarche a été étendue à d'autres

	immeubles, dans lesquels ces systèmes de collecte des déchets électriques et électroniques seront pérennisés. Au-delà de ces mesures, Icade se place dans une démarche d'accompagnement de ses locataires au travers des comités bail vert, des instances dédiées à co-construire des plans d'amélioration environnementale, notamment en matière de gestion des déchets. Ces démarches ont contribué à augmenter la valorisation des déchets sur plusieurs immeubles gérés par des locataires grâce à la mise en place de points d'apport volontaire pour le tri, de campagnes de sensibilisation et de dispositifs ludiques pour encourager le tri. La Foncière Tertiaire a pour ambition de développer son offre et de proposer à ses locataires un parcours « zéro déchet au bureau » en coopération avec des entrepreneurs, intrapreneurs, des acteurs de la filière et des clients. L'objectif est de mettre au point une plateforme digitale servant à la fois de tableau de bord de performance et de market place de solutions.

Activités de tourisme et loisirs

Poids total de déchets produits en phase d'exploitation (en tonnes)	2019				2018	2017	Evolution 2019 / 2018
	Poids total	% dangereux	% non-dangereux	% déchets valorisés	Poids total	Poids total	
Compagnie des Alpes	4 278	7%	93%	-	5 100	5 132	-16%

Le Groupe ne pilote pas les indicateurs déchets générés (sauf en ce qui concerne les bio-déchets). En effet, que ce soit pour l'une ou l'autre des activités, un certain nombre de déchets ne sont pas pesés, car ils peuvent être directement réutilisés sur sites, ou n'ont pas fait l'objet de bordereau d'enlèvement. Les déchets de chantier sont également très variables en fonction des travaux.

Entité	Favoriser l'économie circulaire et réduire la production de déchets
Compagnie des Alpes	Concernant les Domaines skiables, le Groupe s'intéresse au retrofit de dameuse à un rythme moyen de deux opérations par an. Cela consiste à remettre en état un véhicule, en remplaçant uniquement les composants anciens ou obsolètes par des composants plus récents. Ces opérations (près de dix machines rétrofitées fonctionnent aujourd'hui dans les stations) permettent d'augmenter la durée de vie, de valoriser des équipements et les savoir-faire des équipes en privilégiant une logique de réparation. Concernant spécifiquement les déchets, les sites du groupe Compagnie des Alpes travaillent principalement sur le tri des déchets pour leur retraitement. En 2019, 91 % des sites du Groupe pratiquent la collecte sélective des déchets dans les bureaux administratifs et 100 % des sites ont mis en place le tri des principaux déchets générés dans le cadre de l'exploitation courante. 55 % des Parcs de loisirs ont mis en place un tri et une collecte sélective auprès des clients dans les allées des parcs, que cela concerne l'ensemble des poubelles des parcs, ou une partie. La qualité du tri reste un axe de progression fort, de même que la mise en place progressive d'une réduction des déchets à la source, notamment en travaillant avec les fournisseurs et en concevant des approches alternatives. Ceci se traduit aujourd'hui par quelques démarches ciblées, comme le remplacement des verres en plastique à usage unique par des Eco-cups, l'arrêt des pailles en plastique et de leur proposition systématique dans les Parcs de loisirs, le passage aux bouteilles en verre consignées dans les Restaurant du lac, puis du Cirque (2020) au parc Astérix, l'élimination des plastiques à usage unique dans les bureaux des sièges (recours au lave-vaisselle), ou encore l'évolution vers des regroupements de commandes et des emballages de livraison plus grands sur de nombreux sites. Concernant les Domaines skiables, certaines démarches ont aussi vu le jour comme le recyclage de pylône de Téléski pour en faire un CATEX (à Sevabel), la

	conception réhabilitant une ancienne structure plutôt qu'un remplacement (exemple : nouvelle gare de TC Brévières) ou encore l'achat d'aérosols réutilisables à STGM, analyse d'huile visant à optimiser les fréquences des vidanges.

Activités d'ingénierie et de conseil

Entité	Favoriser l'économie circulaire et réduire la production de déchets
Egis	Egis propose à ses clients des solutions d'éco-conception et d'autres solutions relevant des principes de l'économie circulaire pour leurs projets.

Protéger la ressource Eau

Détail par activités

Activités financières

Entités	Mesures et actions de réduction de la consommation d'eau
Etablissement public (Banque des Territoires)	La Banque des Territoires a lancé en 2019 l'Aqua Prêt, une offre de prêt dédiée aux projets d'infrastructures d'eau potable, d'assainissement, de traitement des eaux pluviales et de GEMAPI (Gestion des milieux aquatiques et la prévention des inondations). Une enveloppe de 2 Md € est ainsi prévue, pour des prêts dont les durées peuvent aller jusqu'à 60 ans. Elle a aussi financé en 2019, à titre d'exemple, des études pour les réseaux d'assainissement de Bretagne ou des études pour un modèle économique de gestion de l'eau et de l'assainissement en Guadeloupe.
STOA	Concernant des mesures et actions de réduction de la consommation d'eau, les projets de STOA sont pour le moment encore en phase de construction.

Activités de transport

Consommation d'eau (en m³)	2019	2018	2017	Evolution 2018/2019
Transdev	**1 145 540**	2 523 620	3 475 209	*

*Consommation totale d'eau de lavage. Suite à une évolution du périmètre avec notamment la sortie d'entités asiatiques, les données de Transdev entre 2019 et 2018 ne sont pas comparables.

Entités	Mesures et actions de réduction de la consommation d'eau
Egis	Concernant son exploitation routière, Egis a mis en place quelques bonnes pratiques dont des citernes dans le centre de maintenance pour le lavage des véhicules et le recyclage de ces eaux de lavage.
Transdev	Transdev consomme une partie de l'eau de lavage recyclée et récupère et stocke l'eau de pluie.

Activités immobilières

Consommation d'eau (en m³)	2019	2018	2017	Evolution 2019/2018
CDC Habitat	15 551 859	-	-	-
Icade	451 971	436 331	525 454	3,6%

L'eau consommée correspond à l'eau de distribution.

CDC Habitat : Le périmètre inclut CDC Habitat, CDC Habitat social et SASB (hors Efidis)

Icade : La hausse de la consommation d'eau par rapport à 2018 est liée à la hausse des surfaces comprises dans le périmètre cartographié. Rapportée à la surface, la consommation d'eau baisse de 8% entre 2018 et 2019.

Entités	Mesures et actions de réduction de la consommation d'eau
CDC Habitat	La consommation d'eau potable de CDC Habitat provient principalement de la phase d'exploitation des logements. Le Groupe s'efforce de maîtriser cette consommation au travers de plusieurs actions, notamment : ■ L'utilisation de EVE Habitat qui permet de faire prendre conscience de l'intérêt des équipements hydro-économes et leur installation sur le neuf et l'existant ; ■ La limitation de l'arrosage en choisissant des plantes peu consommatrices en eau et adaptées au climat ; ■ La communication auprès des locataires (livret gestes verts par exemple).
Icade	Icade s'est engagé à réduire de 25% la consommation d'eau du pôle Foncière tertiaire d'ici 2022. Entre 2015 et 2019, la consommation d'eau a baissé de 17% et de 8% entre 2018 et 2019. Cette baisse est principalement due à la cession d'actifs intensifs en eau et à l'acquisition d'actifs plus performants en 2019 ainsi qu'aux mesures mises en place sur le parc tertiaire : installation de bassins de rétention afin de limiter l'impact du rejet des eaux pluviales, limitation des arrosages automatiques et recours à des plantes peu consommatrices d'eau. Le pôle Promotion, à travers la généralisation de la certification NF à toutes les nouvelles constructions, maintient des exigences élevées en matière de gestion de l'eau. Le pôle a élaboré en 2019 un catalogue de solutions d'amélioration pour une mise en œuvre dans les opérations de logements et les bureaux d'ici à 2022. Pour le pôle Foncière Tertiaire, le premier levier de gestion de la consommation d'eau passe par une cartographie du réseau de distribution, associée à des relevés de consommation établis tous les mois, permettant de repérer les éventuelles fuites et de surveiller l'état des équipements des immeubles de bureaux. Les partenariats avec les start-ups Deepki et Ubigreen contribuent à automatiser la collecte et l'analyse des données qui permettent un accompagnement des locataires pour mettre en place des bonnes pratiques lors des comités bail vert : installation d'équipements sobres en consommation d'eau tels que les robinets sanitaires à réducteur de débit, mécanismes de chasse d'eau économes, relevés de compteurs, écogestes… Par ailleurs, en 2018, Icade a lancé le projet innovant Bocage Urbain sur le Parc des Portes de Paris. Cette solution brevetée d'aménagement urbain et paysager modulaire vise à gérer le ruissellement des eaux urbaines à partir de modules végétaux étanches situés aux pieds des immeubles.

Activités de tourisme et loisirs

	2019	2018	2017	Evolution 2019/2018
Consommation d'eau (en m³)				
Total Groupe	4 449 600	3 956 758	4 550 281	12,5%

Volume d'eau moyen consommé par journée client (en m³ / journée client)			
Domaines skiables	0,26	0,22	17,1%
Destinations loisirs	0,09	0,10	-5,3%

L'eau est prélevée en grande partie pour la neige de culture et n'est pas consommée au sens propre. Cette eau est ensuite restituée sans traitement et sous forme liquide dans le même bassin versant. Au total pour le Groupe, 76% de l'eau prélevée provient des eaux de surface contre seulement 14% et 11% des nappes phréatiques et de l'eau de distribution respectivement.

Entités	Mesures et actions de réduction de la consommation d'eau
Compagnie des Alpes	Dans les Domaines skiables, l'utilisation de l'eau pour produire de la neige de culture représente près de 80 % de l'eau utilisée dans le Groupe. Chaque Domaine limite le recours à l'eau de ville en privilégiant les solutions de captage de l'eau de surface et de récupération de trop plein. Ainsi, 99,6 % de l'eau utilisée pour la neige de culture provient d'eau de surface ou d'eau de forage. Pour limiter les prélèvements pendant les étiages hivernaux, les stations du Groupe ont construit des retenues collinaires qui permettent de stocker les eaux de pluie de printemps et d'automne ou celles liées à la fonte des neiges. Par ailleurs, les Domaines skiables utilisent aussi des techniques de préparation et de damage des pistes qui permettent de limiter la quantité de neige nécessaire à la pratique du ski tout en assurant une qualité de service très élevée. L'utilisation de radars, le travail des surfaces des pistes par un profilage idéal et un bon engazonnement permettent également de diminuer la quantité de neige nécessaire. L'objectif poursuivi est la production d'une « juste quantité » de neige de culture. La SAP (à La Plagne) est une des stations pilotes pour le projet PROSNOW qui vise la conception d'un démonstrateur de prévisions climatiques et météorologiques, alimentant un système de gestion de la neige à l'échelle d'une semaine jusqu'à plusieurs mois. Enfin, la Compagnie des Alpes souhaite avoir une meilleure connaissance de la ressource en eau locale de chacun de ses sites et des bassins versants. Cinq sites ont déjà ajouté un volet « ressource en eau » dans leurs observatoires environnementaux et un 6ème site a participé au schéma de conciliation des usages de l'eau de sa commune. Dans les Parcs de loisirs, l'eau est utilisée par les attractions (bassins, arrosage), les bassins pour animaux, les restaurants, les toilettes et les hôtels destinés. L'eau consommée par les Parcs de loisirs est issue de forages à 50 % (sites du Parc Astérix et du Parc du Futuroscope), puis d'eau de ville à 49 % et de manière très marginale d'eau de surface. Les Parcs de loisirs veillent à un usage raisonné de la ressource par des actions variées incluant : le repérage des fuites (par exemple par la mise en place de sous-compteurs), l'installation de robinets mousseurs, temporisés ou infrarouge, de chasses double flux, la récupération d'eaux pluviales pour alimenter les sanitaires ou arroser les espaces verts. Le parc de Bellewaerde détient par ailleurs une station de traitement de l'eau. Lorsque cela est pertinent, les sites du Groupe mettent en place des analyses de l'eau, soit en amont de son utilisation afin de vérifier son niveau de potabilité, soit au moment du rejet afin de vérifier son niveau de pollution

Activités d'ingénierie et de conseil

Entités	Mesures et actions de réduction de la consommation d'eau
Egis	Dans le cadre des projets de ses clients, Egis met en œuvre de nombreuses mesures environnementales pour réduire la consommation d'eau : une charte « chantier vert », des recommandations sur l'usage du matériel, l'installation de systèmes de récupération d'eau pluviale sur les bâtiments labellisés, etc… Pour les projets liés à la conception d'usines d'eau potable ou de dépollution, la gestion de la ressource eau est la priorité.

Activités de gestion d'espaces naturels

N/A

Œuvrer pour la cohésion sociale

3.2

Le Groupe s'engage pour soutenir les territoires, entreprises et populations les plus fragiles. Ses missions sur le logement social, les parcours de vie ou encore l'accès aux services publics, font l'objet de cibles pluriannuelles au sein du Plan Stratégique à Moyen Terme (PSMT) intégrant depuis 2019 les Objectifs de développement durable des Nations unies (ODD).

Dans ses interventions, le Groupe vise l'intérêt général, l'impact sociétal, l'inclusion notamment financière et l'équité. Ces principes sont formalisés dans les doctrines d'intervention de la Banque des Territoires et de Bpifrance, ainsi que dans les conventions des mandats confiés par l'Etat (retraites, handicap, formation professionnelle, investissements d'avenir…).

Soutenir le logement abordable pour tous

Le Groupe est le premier financeur du logement social. Il intervient sur l'ensemble de la chaine du logement abordable, de l'hébergement d'urgence jusqu'au logement intermédiaire, au travers principalement des prêts de la Banque des territoires et de l'activité de CDC Habitat.

Le Groupe soutient également l'habitat spécifique, notamment les résidences pour personnes âgées, les foyers et établissements médico- sociaux pour personnes en situation de handicap (FAM, IME, ESAT…), les centres d'hébergements et foyers pour les étudiants et jeunes travailleurs ou encore les structures pour mineurs en difficulté.

	2018	2019
Nombre de logements financés, construits ou acquis dans l'année	7 1653	77 483
Nombre de logements intermédiaires financés, construits ou acquis dans l'année	3 172	5 084
Nombre d'habitat spécifique construits ou acquis dans l'année	9 216	10 981
Total	**84 041**	**93 548**

Dans le Groupe, le financement des logements sociaux et intermédiaires concerne principalement la Banque des Territoires et CDC Habitat. Le métier Gestions d'actifs peut également avoir une activité ; son poids étant bien moindre, il n'est ici pas comptabilisé. L'activité d'Icade, en tant que promotion et non investissement, n'est également pas incluse.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Les différents prêts au logement de la Banque des Territoires contribuent à améliorer les conditions de logement des ménages et les conditions sociales de manière générale. Un effort particulier est fait pour déployer les offres de prêts dans tous les territoires et en particulier dans les villes moyennes et les territoires péri-urbains (investissement dans des opérateurs de services ciblant particulièrement ces zones, accompagnement du déploiement d'opérateurs nationaux...).

En 2019, la Banque des Territoires a lancé un nouveau Plan Logement et a connu une hausse de 15% de ses financements de nouveaux logements sociaux. Dans le cadre de ce Plan Logement 2, lancé en mai 2019, il est prévu le déploiement d'une palette d'outils à destination des bailleurs sociaux, dont le déploiement de 5 Md€ de nouveaux prêts et de de 800 M€ de fonds propres sur la période 2020-2022 :

- 4 Md€ supplémentaires de prêts à taux fixe pour la réhabilitation et le réaménagement de dettes, dans la suite du Plan Logement 1 ;
- 1 Md€ supplémentaire (soit 4 Md€) d'éco-prêts pour financer la réhabilitation thermique des logements, grâce à une bonification apportée par la section générale de la Caisse des Dépôts au Fonds d'épargne ;
- 800 M€ de souscriptions en fonds propres de titres participatifs émis principalement par les offices. Ce dispositif innovant visant à renforcer les quasi-fonds propres des bailleurs intègre une forte dimension sociale et environnementale. Tous les bailleurs émetteurs de titres seront soumis à une obligation de suivi et reporting de deux critères ISR dont l'un portant sur la part de logements avec une étiquette F et G ayant connu une réhabilitation thermique achevée dans l'année.

Près de **10 Md€** de prêts dédiés aux logements sociaux pour 78740 nouveaux logements en 2019 par la Banque des Territoires

En matière d'habitat spécifique, la Banque des Territoires agit pour les :

- Personnes âgées et personnes en situation de handicap : financement en prêts PHARE des établissements (EHPAD, FAM, IME...) et services (SSIAD, ESAT...) à vocation sociale ;
- Jeunes travailleurs, étudiants : financement en prêts réglementés des FJT et résidences universitaires (CROUS et autres gestionnaires non lucratifs) ;
- Personnes démunies : financements en prêts bonifiés (PLAI, PLU, PRHVS, PHP) des centres d'hébergement (CHU, CHRS, ...), du logement accompagné (pensions de famille, logement en diffus...) ;
- Gens du voyage : financement en prêt PHARE des aires d'accueil et des terrains familiaux ;
- Mineurs en difficulté : financement en prêt PHARE des institutions ASE et PJJ.

Près de **900 M€** pour **14 600** places pour les populations les plus fragiles en 2019 par la Banque des Territoires

Filiales et participations stratégiques

Entités	Politiques et actions en soutien au logement abordable pour tous
CDC Habitat	En 2019, le groupe CDC Habitat gère près de 512 000 logements, dont 420 000 logements sociaux et très sociaux et 92 000 logements intermédiaires. Le parc géré a augmenté de 3 % au total sur l'année (+14 990 logements). CDC Habitat propose un accompagnement social global et multidimensionnel à ses résidents. Celui-ci prend une forme individuelle (aide administrative, gestion du budget, prévention des impayés, etc.) ou collective (maintien de lien social, partage d'expériences, bien vivre ensemble). En 2019, dans le cadre de sa stratégie Trajectoire 2022, le groupe CDC Habitat a créé une Direction dédiée à la Cohésion sociale et territoriale, qui a pour mission d'impulser une dynamique commune, et de nouvelles initiatives avec notamment des interventions auprès des locataires en difficulté : ■ Au siège, une collaboratrice a pour mission de favoriser l'accès au logement, notamment lorsqu'une difficulté sociale freine le parcours résidentiel d'un ménage ; ■ En Ile-de-France, une conseillère sociale accompagne les locataires qui en ont besoin ; ■ En Ile-de-France également, un collaborateur est dédié à la prévention des expulsions et au traitement des impayés. Il accompagne 80 familles tous les mois dans la gestion de leur budget, l'obtention d'aides financières et la résolution de problématiques sociales diverses. Des comités impayés précontentieux et des réunions de réseau précontentieux sont organisés chaque année pour favoriser les échanges entre les équipes en charge de ces sujets. Le Groupe dispose également de supports de formation et de sensibilisation : ■ En interne, le guide relatif à l'accompagnement social partage aux équipes les recommandations, les outils et les bonnes pratiques ; ■ Pour les nouveaux locataires et les locataires primo-impayés, des dépliants facilitent la prise de contact et la réaction rapide face à des situations de difficultés. Cet accompagnement au quotidien est complété par des actions et partenariats répondant à des besoins spécifiques, notamment : associations d'insertion par le logement, associations d'intermédiation locative, associations d'aide sociale, services sociaux locaux, pour : ■ Proposer des aides sur quittance aux locataires qui rencontrent ponctuellement des difficultés financières (partenariat avec Soli'AL, dispositif interne de Remises sur Quittance de CDC Habitat social) ; ■ Soutenir le lien social en soutenant des initiatives des habitants par des appels à projets, des subventions aux associations locales, des évènements conviviaux… ; ■ Accompagner les locataires présentant des troubles psychosociaux ou en souffrance psychique, avec des partenariats avec les associations Aurore, Intermed et Association Insertion Solidarité Logement ; ■ Accompagner les seniors avec notamment le développement d'une offre de résidences intergénérationnelles sur l'ensemble du territoire métropolitain et des partenariats pour le public senior… ; ■ Etc. Par ailleurs, le Groupe offre des solutions de logements accompagnés et d'hébergements d'urgence via sa filiale Adoma, qui héberge près de 79 000 personnes en difficulté, dont des jeunes en insertion, des travailleurs précaires, des bénéficiaires de minima sociaux, des travailleurs migrants, ...). Il s'attache également à offrir un parcours résidentiel aux publics sortant d'hébergement (partenariat Adoma / CDC Habitat social).

Icade	Icade commercialise ses logements auprès d'acquéreurs aux profils sociaux diversifiés. Ainsi, en 2019, 42,3% des réservations ont été réalisées par des acquéreurs sociaux ou en accession. Par ailleurs, Icade s'engage à promouvoir la mixité intergénérationnelle, sociale et fonctionnelle dans ses programmes immobiliers. Ainsi, l'offre Mix'Cité vise le développement de projets médico-sociaux répondant à différents besoins complémentaires et favorisant les échanges entre résidents et générations : logements adaptés aux personnes en situation de handicap, logements sociaux, logements en accession, résidences seniors, étudiantes, ... Par exemple, l'opération Chrysalide à Marseille, dont la livraison est prévue en 2022, porte sur la réalisation d'un ensemble immobilier de plus de 12000 m² qui accueillera le siège de l'association Chrysalide et des logements inclusifs à destination des personnes en situation de handicap et des travailleurs de l'ESAT Chrysalide. Icade a également créé Synergies Urbaines, qui a pour ambition d'aménager des villes bio-inspirées, authentiques et respectueuses de leur patrimoine et de leur environnement. Par exemple, le projet en développement de nouveau quartier Bruneseau Seine s'inscrit dans cette démarche. Ce nouveau quartier de 95 000 m² comprendra 25 000 m² de bureaux, 47 000 m² de logements (logements en accession, habitats participatifs, résidences étudiantes et résidences seniors...) et 23 000 m² de commerces, artisanats, activités, espaces de coworking et hôtel.

Se mobiliser en faveur de l'éducation et de la santé

Actions en faveur de l'éducation

Le Groupe intervient en faveur de l'éducation au travers de prêts pour les établissements et de soutien à la formation et au numérique éducatif. Par ailleurs, il gère la plateforme de formation professionnelle Mon Compte Formation.

	2018	2019
Nombre de comptes personnels de formation activés (M)	7,1	9,5
Nombre de formations des comptes individuels de formations financées dans l'année[1]		552 344

[1]Dans l'Établissement public, l'activité en faveur de la formation professionnelle est réalisée par la Direction Retraites et Solidarité. La Banque des Territoires peut également avoir une action pour accompagner de nouvelles formations, qui n'est ici pas comptabilisée.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Le financement des établissements et l'appui au numérique éducatif

La Banque des Territoires accompagne les établissements éducatifs. En 2019, elle a ainsi investi 52 M€ dans les établissements éducatifs. Par ailleurs, la Banque des Territoires s'engage pour le numérique éducatif. Elle a notamment signé un partenariat pour la période 2018-2022 pour accompagner la transition numérique de l'école et repenser l'aménagement des espaces scolaires dans tous les territoires.

La formation professionnelle

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, identifie la Caisse des Dépôts comme l'opérateur central et le premier financeur du Compte personnel de formation, l'inscrivant à ce titre au code du travail. « Mon Compte Formation » est le nouveau Compte personnel de formation depuis le 21 novembre 2019. Offrant un véritable parcours direct pour l'usager, « Mon Compte Formation » permet à 33 millions d'actifs (salariés du privé, demandeurs d'emploi) de consulter leurs droits à formation, de rechercher, de s'inscrire et de payer une formation parmi les 10 000 organismes de formation concernés. La Caisse des Dépôts assure les différentes garanties du dispositif, notamment le fonctionnement de l'application mobile et du site internet, la gestion des comptes de tous les actifs, la centralisation et la gestion des fonds dédiés à la formation professionnelle, le contrôle de la qualité des organismes de formation et des sessions de formation, la prévention des risques de fraudes et lutte contre les dérives sectaires, la sécurité des données et des transactions, ...

Filiales et participations stratégiques

Entités	Politiques et actions en soutien à l'éducation
Bpifrance	Bpifrance s'engage notamment pour le numérique éducatif en soutenant des entreprises et projets innovants dans le domaine. Par ailleurs, dans le cadre de son dispositif d'Accélérateur, Bpifrance propose un programme d'accompagnement des entrepreneurs, qui combine mise en réseau (avec plus de 80

	évènements organisés), conseil (avec près de 2000 missions et 29000 accompagnements à l'international), et formation (à la fois en présentiel avec 11 écoles partenaires qui ont dispensé 253 jours de formation, mais aussi en ligne avec près de 75 000 sessions de e-learning). En particulier, Bpifrance Université est une plateforme de formation en ligne pour les entrepreneurs, qui vise à traiter tous les thèmes utiles au développement de leurs entreprises.
Compagnie des Alpes	Le Parc du Futuroscope prolonge son offre ludo-éducative et propose des ateliers interactifs spécialement destinés aux scolaires (environ 150 000 scolaires y sont accueillis par an). En 2019, à travers la signature d'une convention, le Parc partagera avec le rectorat de l'académie de Poitiers sa réflexion sur le choix et orientations qu'il prend dans le domaine éducatif et de l'innovation pédagogique : élaboration des liens avec les programmes scolaires, conception de nouveaux scenarii pédagogiques, conception et rédaction des outils pédagogiques, etc. Le Parc Astérix a une collaboration avec l'École vétérinaire de Maisons-Alfort en lien avec le Delphinarium. Il accueille également des jeunes de l'association Sport dans la ville pour leur présenter les métiers du parc. Les sites Domaines skiables favorisent la découverte de leurs métiers auprès des scolaires ou apprentis des filières locales, et soutiennent les programmes de recherche de l'IRSTEA à Grenoble, notamment en fournissant les données du terrain, ou en appuyant les sujets de recherche.

Actions en faveur de la santé

Les actions du Groupe en faveur de la santé incluent les prêts aux collectivités et opérateurs du secteur ou encore l'activité Foncière Santé d'Icade.

	Périmètre	2019
Nombre de lits d'EHPAD et de cliniques financés, acquis, ou construits[1]	BDT, Icade	8 500

BDT : Banque des Territoires

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Le financement d'acteurs de la santé

La Banque des Territoires accompagne les collectivités et les opérateurs de la santé par des prêts pour leurs établissements et leurs équipements. En ce qui concerne le vieillissement, la priorité est donnée aux résidences services seniors dans les zones rurales.

La gestion de fonds de solidarité

Par le biais de mandats qui lui sont confiés, la Caisse des Dépôts gère des fonds de solidarité pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, des allocations de solidarité, des fonds de compensation des charges supportées par les collectivités et les établissements publics et des fonds d'indemnisation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'accompagnement des employeurs publics sur les sujets de santé au travail : La Direction Retraites et Solidarité (DRS), gère des mandats pour lesquels le champ de la santé relève directement de la responsabilité de ses mandants, notamment pour réduire le nombre d'accidents et de maladies professionnelles par le financement de plan de prévention des employeurs publics en particulier.

Filiales et participations stratégiques

Entités	Politiques et actions en soutien à la santé
Bpifrance	Bpifrance accompagne les PME et ETI de la santé (biotech, medtech et e-santé) au travers de fonds dédiés et d'un accélérateur dédié, le Hub HealthTech.
Icade	Au travers de sa filiale Icade Santé, Icade investit dans les murs de cliniques privées en France, ainsi que dans des établissements médicalisés pour personnes âgées dépendantes. Icade Santé détient un portefeuille de 130 établissements de santé (au 31/12/2019) représentant un patrimoine de 5 milliards d'euros (hors droits, à 100 %). Dans le cadre de partenariats de long terme, elle accompagne les opérateurs de santé pour développer leurs activités, moderniser leurs établissements et répondre aux besoins des territoires. Les équipes d'Icade Santé disposent d'une expertise qui couvre l'investissement immobilier, la maîtrise d'ouvrage de projets complexes et la connaissance fine des enjeux des acteurs de la santé. Icade Santé s'engage en faveur du bien-être des personnes âgées dépendantes. Elle a créé en 2019 une charte Qualité de Vie et RSE qui établit les engagements et critères pour ses futurs investissements en Ehpad. Elaborée avec l'appui de l'Association française de normalisation (AFNOR), la charte est accompagnée d'un référentiel interne de plus d'une centaine de critères relatifs au bien-être, au cadre de vie, à la sécurité et à l'accompagnement des résidents, utilisé dans le cadre des *due diligences* d'acquisition.

Agir pour l'accès aux services publics et financiers

Simplifier l'accès aux services publics des ménages

Dans différentes activités, la Caisse des Dépôts s'attache également à simplifier la relation des usagers aux services publics. En 2020, le rapprochement avec La Poste accroitra notablement la mobilisation du Groupe en faveur de l'accès aux services publics.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Des plateformes d'intérêt général

La Direction Retraites et Solidarité développe des plateformes d'intérêt général pour améliorer la vie de de ses bénéficiaires, dont l'application « Mon Compte Formation » lancée en novembre 2019 pour permettre aux actifs de consulter leurs droits à la formation et les mettre en relation avec les 10 000 organismes de formation, ou encore le site Ciclade.fr pour permettre la recherche des sommes issues de contrats ou comptes inactifs.

9,5 M de comptes personnels de formation étaient activés fin 2019

En 2020, la Caisse des Dépôts a également lancé une plateforme servicielle sur le handicap, « Mon Parcours Handicap », pour faciliter l'information, l'orientation et les démarches des personnes en situation de handicap, en développant une plateforme nationale visant à agréger un écosystème d'acteurs et de services.

Le développement des Maisons France Services

La Banque des Territoires participe à hauteur de 30 M€ entre 2019 et 2022 au développement des « Maisons France Service», des guichets mutualisés répartis sur l'ensemble du territoire dont la vocation est de simplifier la relation des usagers aux services publics. Il est prévu que chacun des 2000 cantons dispose d'une Maison France Services d'ici 2022.

460 sites déjà labélisés Maisons France Services à fin 2019

Des services innovants pour les employeurs publics

À l'automne 2019, un panel représentatif des employeurs publics, accompagné d'experts métier de la Direction Retraites et Solidarité, ont imaginé des services innovants sur les questions de l'emploi, de la santé et de la sécurité au travail, en s'appuyant sur les données détenues par la Caisse des Dépôts. Cet idéathon a été suivi d'un hackathon au cours duquel des experts du traitement de la donnée (startups, étudiants, codeurs, datascientists, designers…) ont réalisé les prototypes des services qui seront accessibles, début 2020, sur la plateforme dédiée aux employeurs publics.

Filiales et participations stratégiques

Entités	Politiques et actions en soutien à l'accès aux services publics
CDC Habitat	Le groupe CDC Habitat a déployé sur l'ensemble du territoire métropolitain un réseau d'antennes Afpa (Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) visant à renforcer l'accompagnement vers l'emploi dans les quartiers de la politique de la ville (QPV). L'organisme de formation y anime des permanences ouvertes à tout résident du quartier. L'objectif de ce service de proximité est triple : ■ Proposer un accompagnement aux personnes en recherche d'emploi ou de formation professionnelle ; ■ Aller à la rencontre des personnes les plus en difficulté pour travailler leur projet d'insertion sociale et professionnelle, les remobiliser pour faire évoluer leur perception du travail et du monde de l'entreprise ; ■ Apporter une approche complémentaire aux acteurs de proximité sur le terrain. Fin 2019, le patrimoine de CDC Habitat et de CDC Habitat social héberge 29 antennes Afpa. Au total, le dispositif a accueilli plus de 4 800 personnes. Le succès de ces premières antennes a confirmé la demande dans les quartiers politique de la ville et la pertinence du couple emploi-logement comme facteur de l'intégration économique et sociale. Sur ces conclusions, le groupe CDC Habitat a souhaité mettre au sein de ses résidences des « hubs » de la politique de retour à l'emploi et de l'accompagnement social. En 2019, il a ainsi élargi son dispositif, nommé « Axel, vos services pour l'emploi », en ouvrant ses antennes à de nouveaux partenaires : Pôle Emploi, Emmaüs Connect, O2 Care Services, l'Adie, Nos quartiers ont du talent, Wimoov et Positive Planet. Cinq sites pilotes testent ce nouveau dispositif élargi : Nantes, Behren-lès-Forbach, Vénissieux, Toulouse et Montreuil.

Proposer des services financiers pour tous types de collectivités et d'entreprises et favoriser l'inclusion financière

Les doctrines d'intervention respectives de l'Etablissement public et de Bpifrance spécifient les conditions d'intervention de ces entités financières à intérêt général. Au sein des filiales et participations stratégiques, CNP Assurances propose également des services d'assurance et d'épargne favorisant l'inclusion financière.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Comme précisé dans sa doctrine d'intervention, la Banque des Territoires intervient en complément du marché et/ou lorsque des objectifs de politique publique rendent son intervention pertinente. Lorsqu'elle intervient en tant que prêteur sur fonds d'épargne, ses financements doivent apporter aux emprunteurs « un bénéfice particulier que le marché n'est pas en mesure de leur apporter », bénéfice dont la nature peut être variable. La Banque des Territoires applique ainsi un principe d'équité et de non-discrimination quant à la situation géographique ou la qualité de crédit de l'emprunteur, matérialisé par un taux unique. Les taux d'intérêt pratiqués sont modulés en fonction du caractère social ou environnemental du projet financé. La tarification participe ainsi à l'équilibre économique du projet.

Entités	Actions en faveur de l'inclusion financière
Bpifrance	Groupe public au service du financement et du développement des entreprises, Bpifrance agit en appui des politiques conduites par l'Etat et par les Régions pour favoriser l'innovation, l'amorçage, le développement, l'internationalisation, la mutation et la transmission des entreprises, en contribuant à leur financement en prêts, en garanties et en fonds propres. Sa mission d'intérêt général impose à Bpifrance Financement d'intervenir au plus près des territoires, en faveur des TPE, PME et ETI, quels que soit leurs statuts juridiques, dans tous les secteurs d'activité, à l'exception des services financiers. Sa doctrine d'intervention précise que : « Sa stature publique implique également un accueil particulier des entreprises dans chaque région, une recherche de solutions auprès de tous les partenaires, davantage de patience, une rémunération adaptée. »
CNP Assurances	Dans son activité d'assurance, CNP Assurances vise à éviter l'exclusion financière grâce à la mutualisation des risques et à une gamme de produits et services qui soit accessibles au plus grand nombre. En particulier : ■ CNP Assurances propose depuis plusieurs années des contrats dépendance mutualisés avec des contrats dits par répartition dont la tarification, assise sur l'ensemble de la population couverte et par grande tranche d'âge, permet des montants de cotisations modérés à la portée de tous. ■ ATD Quart Monde et CNP Assurances proposent depuis 2016 un contrat obsèques destiné aux personnes vivant sous le seuil de pauvreté. Ce contrat élaboré avec la participation des personnes concernées, permet de tenir compte de leurs besoins réels et ainsi de définir un panier de biens nécessaires et suffisants pour des obsèques dans la dignité. ■ Les filiales développent des produits de micro-assurance innovants. Au Brésil, Caixa Seguradora est la première entreprise à avoir implanté un produit de micro-assurance obsèques sur le marché en commercialisant en 2011 le produit Amparo. Cette filiale propose aussi deux produits pour les personnes à faible revenu, un produit de retraite permettant des versements mensuels à 35 R$, soit environ 8 €, et une assurance habitation à taux réduit. De même, à Chypre, CNP Cyprus Insurance Holding propose des assurances auto et habitation spécifiques à prime modeste ■ CNP Assurances propose dans le cadre de certains contrats individuels d'assurance emprunteur un accompagnement de l'assuré tout au long de son prêt dans les moments importants de sa vie : des garanties famille sont accordées lors des événements heureux, comme la naissance ou l'adoption d'un enfant, ou lors de moments difficiles, comme dans le cas d'un enfant malade ou d'un parent dépendant. ■ Dans les filiales, Caixa Seguradora propose des prestations en cas de maladies graves avancées sans déduction du capital assuré ou encore des médicaments gratuits en cas d'hospitalisation ou accueil aux urgences. En 2017, elle a sorti sa gamme « Caixa Facile », souscrite notamment dans les distributeurs électroniques, proposant des prestations obsèques, des réductions sur les médicaments ou une assistance diététique. Dans son offre d'épargne, CNP Assurances s'attache également à offrir des solutions accessibles au plus grand nombre : certains contrats d'assurance vie distribués en France demandent un montant minimum à la souscription de 75€.

Soutenir l'Economie sociale et solidaire (ESS)

Le Groupe intervient à deux niveaux en faveur de l'ESS. D'une part, la Banque des Territoires soutient le dispositif local d'accompagnement des structures de l'ESS. D'autre part, avec CNP Assurances et Bpifrance, elle finance directement et indirectement les acteurs de l'ESS via des fonds à impact (exemple : les fonds NOVESS) et les Plans d'Investissement d'Avenir (PIA) et Plans d'Investissement dans les Compétences (PIC) confiés par l'Etat. La Caisse des Dépôts fait partie des fondateurs de France Active et en soutient les activités depuis 32 ans. A ce jour,1450 structures ESS ont été financées via France Active.

Plus de **450 M€** apportés en soutien à l'ESS par Bpifrance et la Banque des Territoires en 2019.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

La Banque des Territoires soutient les acteurs de l'ESS en leur apportant des ressources de conseil via notamment les dispositifs locaux d'accompagnement (DLA), dont l'objectif est de soutenir des structures de l'ESS créatrices d'emplois. 5500 structures ont ainsi été accompagnées en 2019.

Elle finance également les acteurs de l'ESS directement et indirectement via des fonds d'investissement à impact (exemples : fonds NovESS, fonds Hémisphère…) et par les mandats de l'Etat dans le Plan d'Investissement d'Avenir (PIA) et le Plan d'Investissement dans les compétences (PIC) dont la Banque des Territoires est l'un des gestionnaires. La Banque des Territoires investit dans France Active Investissement et France Active Garantie. Elle cofinance les fonds de contrats d'apports associatifs qui permettent d'apporter des fonds propres à près de 500 associations chaque année.

En direct, les investissements de la Banque des Territoires ont permis à 455 chômeurs de longue durée d'être salariés via Territoires Zéro Chômeurs, à 5000 personnes d'être formées au codage numérique via Simplon et 200 personnes âgées ont bénéficié d'une rente viagère via 3 Colonnes."

Indirectement, les projets sélectionnés dans le dispositif des Plans d'Investissement dans les Compétences (PIC) devraient permettre d'accompagner et former 60 000 éloignées de l'emploi.

Montant de la Banque des Territoires en faveur de l'ESS en 2019 :

16 M€ d'investissements sur fond propres

20 M€ de subventions à l'écosystème

127 M€ de subventions décidées dans le cadre des mandats PIC et PIA

Filiales et participations stratégiques

Entités	Politiques et actions en soutien à l'accès aux services publics
Bpifrance	Bpifrance soutient l'ESS au travers d'investissements et de de divers dispositifs de financement dédiés au secteur. En particulier, le Fonds d'innovation sociale (Fiso), permet, depuis 2015, aux régions, de cofinancer avec Bpifrance des avances remboursables et prêts à taux zéro pour des projets d'entreprises éthiques. En 2018, Bpifrance a soutenu à hauteur de 300M€ les entreprises de l'ESS.
CNP Assurances	CNP Assurances a investi dans plusieurs fonds à plus-values sociales pour un montant total engagé de près de 220 M€ à fin 2019 : financement de petites entreprises connaissant des barrières sociales dans l'accès aux fonds propres, soutien de PME connaissant des difficultés temporaires, financement de l'économie sociale et solidaire, hébergement de publics en difficulté. En particulier, CNP Assurances investit dans le fonds NovESS, un fonds d'investissement lancé en 2016 par la Banque des Territoires en partenariat avec d'autres acteurs privés et publics (CNP Assurances, BNP Paribas, BNP Paribas Cardif, Crédit Coopératif, l'Ircantec, l'ERAFP…) qui a pour vocation d'accompagner les acteurs de l'ESS dans leur croissance économique. CNP Assurances s'est également engagée dans le fonds Hémisphère, premier « social impact bond » de plus de 100 M€ dédié à l'hébergement des publics en difficulté, ainsi que sur le fonds d'investissement Business Angels des Cités Partenaires 2, dédié aux entrepreneurs issus des cités dites sensibles. Enfin, avec le programme Open CNP lancé en 2016, CNP Assurances souhaite consacrer 100 M€ à l'investissement dans les fonds propres de startups innovantes, dans des domaines d'activité proches des siens.

Contribuer à un développement économique inclusif

3.3

Le Groupe intervient massivement pour financer et accompagner les entreprises et collectivités, en se fixant des cibles pluriannuelles au sein de son Plan Stratégique à Moyen Terme (PSMT).

En soutenant les entreprises et les collectivités, le groupe Caisse des Dépôts contribue à un développement économique plus inclusif des territoires. L'objectif, formalisé dans les doctrines d'interventions, est d'exercer un effet d'entrainement sur l'économie. La Banque des Territoires et Bpifrance réalisent ainsi des études pour évaluer l'impact de leurs actions et en améliorer le pilotage.

Accompagner le développement des entreprises, en particulier des PME et TPE

Le Groupe est présent auprès des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs via ses entités des métiers d'investissement ainsi que les financements de Bpifrance.

	2018	2019
Nombre de PME/ETI/TPE soutenues financièrement (financements, investissements, garanties) dans l'année[1]	78 650	70 800

[1]Bpifrance. Le métier Gestions d'actifs, également concerné, n'est pour l'instant pas inclus dans l'indicateur

Détail par entités

Filiales et participations stratégiques

Entités	Politiques et actions en soutien à l'accès aux services publics
Bpifrance	Bpifrance est présent auprès d'entreprises de toutes tailles. Dans ses offres de financement, elle cible prioritairement les TPE, PME et ETI, et s'attache à développer les secteurs d'avenir. 23% des entreprises soutenues par Bpifrance opèrent dans le numérique et les TIC, la santé et l'économie du vivant, les éco-industries, et les transports.[1] En proposant un continuum de solutions de financement et d'accompagnement pour toutes les phases de vie des entreprises, Bpifrance s'attache à la réussite de ses bénéficiaires. Ainsi, 89% des entreprises dont Bpifrance a soutenu la création sont toujours en activité après 3 ans, contre 75% dans une population de référence. [1]

	Bpifrance vise également un effet de levier des ressources publiques mobilisées pour générer un effet d'entrainement sur les financements privés. En moyenne, 1€ de dotation publique permet l'octroi de 10,2€ de garanties Bpifrance qui permettent de débloquer l'accès à 21,4€ de prêts partenaires.[1] **Chiffres clés 2019 :** ■ **8,7 Md€ de crédits courts termes octroyés** ■ **8,1 Md€ de nouveaux financements moyen et long termes** ■ **8,5 Md€ de crédits garantis pour près de 60 000 entreprises bénéficiaires dont 90% de TPE** ■ **1 355 entreprises accélérées** L'année 2019 a particulièrement été marquée par : ■ Le déploiement en profondeur de l'Accélérateur : Ce programme vise à irriguer le tissu des entreprises françaises au plus près de leurs besoins. Le recrutement des entreprises pour les Accélérateurs (écoles) a augmenté de 172% avec 756 nouveaux dirigeants embarqués (vs. 278 nouvelles recrues en 2018), grâce à l'extension de la gamme des programmes. L'extension de la gamme des Accélérateurs a permis de toucher de nouvelles populations de chefs d'entreprise (notamment les petites PME), permettant de servir à travers de nouveaux partenaires des filières industrielles ou des nouvelles thématiques. La pérennisation des partenariats avec 10 régions a également permis d'approfondir ou reconduire le lancement d'Accélérateurs régionaux. ■ Le lancement de Bpifrance Création en janvier 2019. Par le biais du site Bpifrance-creation.fr et de son soutien à près de 30 réseaux d'accompagnement à la création d'entreprises, tel France Active, l'ADIE ou le réseau Entreprendre, présents sur plus de 1800 implantations et mobilisant plus de 30 000 bénévoles, Bpifrance contribue à sensibiliser, informer, orienter, accompagner et financer les créateurs d'entreprise partout sur le territoire.
CNP Assurances	CNP Assurances accompagne les PME à travers la participation à des fonds de prêts aux PME. Par ailleurs, avec le programme Open CNP lancé en 2016, CNP Assurances souhaite consacrer 100 M€ à l'investissement dans les fonds propres de startups innovantes, dans des domaines d'activité proches des siens.

[1] Résultats issus de la dernière étude d'impact Bpifrance sur des données 2018

Soutenir les territoires les plus fragiles

Le Groupe intervient au service des territoires, au travers notamment de la Banque des Territoires qui réalise des prêts pour les collectivités, les accompagne en crédit d'ingénierie et co-financement d'études, et en conseil via sa filiale, la SCET. La Banque des Territoires intervient également par diverses actions pour les quartiers prioritaires de la politique de la politique de la ville (QPV) et les centres des villes moyennes.

D'autres actions sont menées par les autres entités du Groupe, à l'image d'Icade et CNP assurances impliquées dans le « Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises » (Paqte), programme destiné à faciliter l'intégration de jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville, d'Egis ou de l'Etablissement public impliqués dans « Nos quartiers ont du Talent ». (Voir également section « Mécénat »).

	2018	2019
Montant annuel des financements réalisés auprès des collectivités locales (M€)[1]	1 169	921
Crédits d'ingénierie engagés en faveur des collectivités locales (M€)[1]	18,7	19,4

Les données portent sur le périmètre Banque des Territoires.

[1] La baisse s'explique en particulier par le contexte d'offre abondante de financements privés et de taux d'intérêt bas, les nouvelles offres n'ayant été lancées qu'à mi année.

Détail par entités

Caisse des Dépôts

La Banque des Territoires finance les collectivités au travers notamment des prêts PSPL accordés au secteur public local sur fonds d'épargne. Ces prêts sont dédiés au financement des projets de long terme (jusqu'à 40 ans) des collectivités dans les domaines suivants : équipements publics (Edu Prêt, GPI Ambre…), infrastructures et aménagement urbains, transport (Mobi Prêt), assainissement (Aqua Prêt), valorisation des déchets, infrastructures numériques, infrastructures hospitalières, système de production et de distribution de chaleur et d'ENR.

921 M€ de prêts PSPL accordés au secteur public en 2019

La Banque des Territoires accompagne également les collectivités par des appuis en ingénierie et du conseil, au travers notamment du Service d'Ingénierie et Expertises Territoriales qui accompagne les directions régionales dans le co-financement d'études en lien avec les collectivités. Ses équipes apportent leur appui à la fois dans la définition du cahier des charges de l'étude, et dans la préparation des instances décisionnelles (le niveau de l'instance décisionnelle nationale ou régionale étant fonction du montant d'engagement).

6,4 M€ engagés pour le co-financement d'études liées à des projets portés par les collectivités locales et l'accompagnement de la recomposition du secteur local, pour 334 collectivités accompagnées en appui d'ingénierie (hors « Action cœur de ville ») en 2019

Par ailleurs, la Banque des Territoires agit spécifiquement pour les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et les centres des villes moyennes au travers notamment de projets immobiliers visant la revitalisation et du programme « Action cœur de ville ».

13,3 M€ engagés en crédit d'ingénierie/ innovation pour les 222 villes engagées dans le programme « Action cœur de ville » en 2019

Filiales et participations stratégiques

La section présentée dans ce tableau porte sur les actions réalisées dans le cadre des activités proprement dites. Les actions en faveur des territoires fragiles non directement liées à l'activité sont développées dans la section « Mécénat ».

Entités	Politiques et actions en faveur des territoires les plus fragiles
Bpifrance	Bpifrance noue des partenariats avec les régions autour de dispositifs communs. Ces partenariats permettent de développer une offre de financement adaptée aux spécificités territoriales via des outils communs en particulier pour le financement de l'innovation (Fonds régionaux d'innovation) et l'accès au crédit des entreprises (Fonds régionaux de garantie) couvrant la plupart des besoins des entreprises en matière de création, d'innovation et de développement. En outre, des fonds régionaux ou interrégionaux d'investissement ont été mis en place souvent au côté des régions pour faciliter l'accès des PME aux fonds propres. La mise en commun des moyens financiers entre Bpifrance et les régions permet d'accroître l'efficacité des interventions, au service du développement des territoires et de l'emploi. Le déploiement des Accélérateurs régionaux (désormais au nombre de 12) et de 5 Accélérateurs « petites entreprises » a permis de multiplier par 9 le nombre d'entreprises bénéficiaires de ces programmes, de 50 en 2017 à 449 en 2019. Le maillage étroit du territoire facilite et renforce la mise en œuvre des actions et projets, et ces partenariats avec 18 régions françaises ont ainsi permis de mobiliser 1,4 Md € au profit de plus de 5700 entreprises (+21% -vs 4700 en 2018), sur l'ensemble des dispositifs de garantie, innovation, financement, accompagnement, fonds propres et création. Bpifrance suit, dans ses indicateurs d'impact, le poids de la région dans le total des financements de Bpifrance au regard du potentiel économique de la région, et rend compte à chaque région de ses indicateurs propres. Ces éléments sont publiés dans sa déclaration de performance extra-financière. Par ailleurs, Bpifrance s'est engagé dans un programme de soutien à l'entrepreneuriat pour tous qui s'est traduit en 2019 par une tournée de près de 40 étapes touchant 185 quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et plus de 15 000 personnes. Il a également permis le lancement de nouveaux Accélérateurs d'émergence et de création pour les porteurs de projets de ces territoires.
CDC Habitat	Pour permettre aux villes moyennes de retrouver un meilleur équilibre et redonner attractivité et dynamisme à leurs centres, le groupe CDC Habitat intervient, auprès de la Banque des Territoires, sur le volet habitat du plan « Action cœur de ville », en proposant aux collectivités, selon les besoins : ■ Son offre de logements attractive et diversifiée ; ■ Son expertise reconnue dans les domaines de la production, de la réhabilitation et de la gestion du patrimoine, de la relation client et de la gestion locative ; ■ Sa solution de portage et de requalification des copropriétés dégradées ; Par ailleurs, CDC Habitat intervient pour l'accompagnement de l'emploi dans les territoires les plus défavorisés au travers du déploiement du dispositif « Axel, vos services pour l'emploi » et d'autres services innovants conçus avec des partenaires locaux pour améliorer le quotidien des locataires et répondre aux besoins des territoires. (Voir section « Soutenir le logement abordable pour tous »)
CNP Assurances	CNP Assurances, en tant qu'investisseur et acheteur responsable, se mobilise pour avoir un impact positif sur la société dans son ensemble. Au-delà de sa politique d'investissement intégrant des critères ESG, CNP Assurances est engagée en termes d'investissements à impact environnemental ou sociétal via des fonds à impact ou le capital investissement. (Voir Bilan Investissement Responsable)
Egis	Egis a développé une offre de conseil et d'ingénierie pour accompagner les collectivités dans l'optimisation de leur fonctionnement interne (mutualisation…), dans l'élaboration de leur stratégie territoriale, dans la formulation des projets d'investissement.

Icade	Le pôle Promotion d'Icade agit pour le développement économique et social des territoires et affirme cet engagement au travers de chartes signées avec les collectivités et de clauses d'insertion dans le cadre de ses chantiers. Icade vise à systématiser ses clauses d'insertion, avec au moins 5% d'heures d'insertion pour les chantiers d'un montant supérieur à 20 M€ dès 2020 (contre 50 M€ dans le cadre du plan précédent). En 2019, près de la moitié des chantiers significatifs ont intégré une clause d'insertion et 33% des opérations comportaient des clauses d'insertion toutes tailles de chantiers confondues.
SCET	La SCET accompagne les collectivités et leurs satellites dans la recherche de solutions innovantes et performantes pour développer l'attractivité des territoires, fabriquer la ville, optimiser une stratégie immobilière… La SCET couvre toute la chaine de la valeur du conseil : l'appui opérationnel et le montage de projet, l'élaboration des stratégies territoriales, le prototypage et l'évaluation des politiques publiques. Elle est mobilisée sur tous les types et échelles de collectivités : des grandes agglomérations, aux métropoles, régions, départements, villes moyennes et rurales, petites villes et bourgs centres. Elle est, par vocation historique, une société au service des territoires, particulièrement ceux à forts enjeux. La SCET a construit et anime un vaste réseau social de plus de 300 entreprises publiques locales, de bailleurs sociaux et d'établissements publics avec lesquels elle capitalise les expertises et les méthodes afin de mieux servir les projets des acteurs de l'écosystème territorial.

Développer les solutions numériques et de mobilité essentielles dans tous les territoires

Développer des solutions de mobilités vertes dans tous les territoires

Le groupe Caisse des Dépôts intervient dans la conception, le financement et l'exploitation des infrastructures et équipements publics au travers de la Banque des Territoires et de ses filiales, Transdev et Egis.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

La Banque des Territoires dispose d'un département spécifiquement dédié au déploiement de solutions de transport et de mobilité plus propres et plus inclusives. Un effort particulier est fait pour déployer les offres dans tous les territoires et en particulier dans les villes moyennes et les territoires péri-urbains (investissement dans des opérateurs de services de mobilité ciblant particulièrement ces zones, accompagnement du déploiement d'opérateurs nationaux...). Par ailleurs, depuis le mois de juin 2019, une grille d'analyse extra-financière est utilisée systématiquement dans l'évaluation de projets d'investissement et inclut les aspects d'emplois, de fracture sociale et de fracture territoriale.

Sur l'année 2019, la stratégie d'investissement s'est portée sur les projets suivants :

- Projets d'infrastructures vertes (pistes cyclables, transport collectif en site propre) ;
- Projets de verdissement de flottes de véhicules (premiers financements de collectivités pour l'achat de bus électriques, renforcement de l'investissement dans NEoT Green Mobility qui finance la location longue durée de bus, autocars électriques et / ou des batteries pour ces véhicules, autobus GNV…) ;
- Projets de stations d'avitaillement de véhicules propres avec la poursuite du déploiement de station GNV / Bio GNV, le renforcement de la participation dans Freshmile, pour accélérer le déploiement de bornes de recharges électriques et un nouvel investissement dans l'opérateur de bornes de recharge Station.e ou encore le projet Hympulsion (réseau de station hydrogène en Région AURA) ;
- Investissements dans des opérateurs de solutions innovantes de mobilité du quotidien, et accompagnement de leur déploiement (7 opérateurs d'autopartage et un de covoiturage) ;
- Investissements dans des sociétés apportant des solutions de smart mobilité (billettique Mybus, parking intelligent avec Parking map) ;
- Projets de logistique urbaine du dernier kilomètre (poursuite du projet Urbi avec La Poste).

Investissements en infrastructure au portefeuille de la Banque des Territoires au 30/09/2019 :

- **383 km** d'infrastructures vertes
- **8 458** places dans des véhicules "verts"
- **3 776** points de recharges alternatifs
- **9 156 000** trajets / services unitaires effectués par les lignes des opérateurs détenus

En 2019, l'activité de prêts de la Banque des Territoires sur le sujet de la mobilité durable a

été marquée par le lancement du programme Mobi Prêt. Doté d'une enveloppe de 2 Md€, le Mobi Prêt est dédié au financement de projets de modernisation d'infrastructures de transport et au développement des mobilités innovantes.

Filiales et participations stratégiques

Entités	Politiques et actions en faveur des solutions de mobilité dans tous les territoires
Egis	Le domaine Mobilités d'Egis apporte une ingénierie et une expertise de pointe sur les sujets multimodaux, les services à la mobilité, l'économie des transports (étude des besoins de déplacement et des moyens les plus appropriés de les satisfaire) et les NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication). Parmi les thématiques d'innovation développées figurent : ■ Des solutions agiles et économes pour l'exploitation, l'entretien et la maintenance des infrastructures (capteurs intelligents, applis mobiles d'information des usagers, véhicules connectés, etc.) ; ■ Le MaaS (Mobility as a Service) à travers les services offerts aux conducteurs, les solutions pour faciliter un déplacement « door to door », l'extension du bouquet de services à des nouveaux modes de mobilité comme le covoiturage, l'autopartage... ; ■ Les infrastructures connectées, notamment la route interactive ; ■ La cybersécurité dans les transports ; ■ L'électromobilité, dans les projets de transport collectif ou dans l'offre de service aux conducteurs et opérateurs de points de recharge pour véhicules électriques ; ■ Les énergies alternatives pour les transports en commun en visant le ″zéro émission″. Exemples d'actions menées en 2019 : La business unit Conseil d'Egis et l'association Mobil'Emploi, acteur clé de la mobilité solidaire, ont été sélectionnées pour accompagner le pôle métropolitain du Genevois français (8 intercommunalités, 120 communes et 420 000 habitants) dans l'animation et la mise en œuvre d'un programme visant à réduire la part individuelle de la voiture à moins de 50% en 2030 par la valorisation de l'offre de mobilité pour les déplacements au sein du territoire et l'accompagnement des publics précaires.
Transdev	En tant que partenaire des collectivités locales et des entreprises, le groupe Transdev a pour vocation d'offrir à ses clients et passagers une mobilité fiable et innovante et ainsi de contribuer à des territoires plus durables et plus inclusifs. Il transporte quotidiennement 11 millions de passagers sur les 5 continents, dont 3,5 millions en France. En 2019, les transports en commun (bus et cars, tramway, transports à la demande) représentent 67,8% de son activité. Le Groupe développe et promeut des nouvelles solutions de mobilité pour accompagner les territoires dans leur transition écologique. Au cœur des territoires ruraux et périurbains, Transdev soutient le recours à des services de transport innovants et solidaires. Par exemple, aux Pays-Bas, Transdev est engagé dans les initiatives solidaires locales avec le déploiement de Buurt Bus, un système de transport à la demande dont la conduite est assurée par des bénévoles issues du monde associatif et pour lequel le groupe apporte la fourniture et la maintenance des véhicules. En France, à Niort, Transdev opère le service de vélos et de trottinettes à assistance électrique qui vise à initier les habitants à ces modes de déplacement. A Rambouillet et Arpajon, dans le cadre du Programme "Action cœur de ville", Transdev a accompagné la création de deux zones de stationnement pour favoriser un meilleur partage de la voirie et améliorer la qualité de vie des habitants. Par ailleurs, Transdev pousse au développement d'un MaaS (Mobility as a Service) rural qui tienne compte des populations en situation de fragilité numérique ou vivant dans les zones blanches. La première expérimentation d'un MaaS pouvant être qualifié de "rural" a été amorcée grâce au projet "Avenois Mobilités" qui développe, en plus d'une plateforme numérique pour relier les habitants aux services publics et marchands, une formation physique et humanisée via une maison de la mobilité et des ateliers de coaching mobilité. Ce projet collaboratif, en zone montagneuse en France, a eu pour but d'expérimenter un bouquet de services de mobilité pour faciliter le retour à l'emploi de personnes empêchées : covoiturage, location de vélos électriques, transports de proximité, accompagnement personnalisé et coaching, ...

Accompagner le déploiement du numérique pour tous

Le groupe Caisse des Dépôts accompagne les collectivités locales dans l'équipement numérique de leurs territoires et intervient auprès des entreprises dans le développement des usages et services numériques innovants pour les aider à structurer leur filière en France et à l'international.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

La Caisse des Dépôts contribue au financement et au déploiement des nouveaux réseaux à très haut débit (THD), y compris dans les zones à faible densité de population. En 2019, la Banque des Territoires a ainsi investi 40 M€ complémentaires en faveur de 4 nouveaux réseaux d'initiative publique (Vaucluse, Eure, Aude et Pyrénées-Orientales) et financé pour 201 M€ de prêts sur les réseaux très haut débit, sans compter les financements par le biais du mandat géré pour le Programme d'investissement d'avenir (PIA).

Selon une enquête réalisée conjointement avec la fédération InfraNum et l'association de collectivités Avicca, l'ensemble des projets RIP en France aurait créé plus de 6 400 ETP en 2019.

1 600 000 locaux desservis en fibre optique par les 56 réseaux d'initiative publique financés depuis le début du programme

Par ailleurs, les sociétés de projets auxquelles la Banque des Territoires participe vont également financer des fonds dédiés au développement des usages numériques pour un total de 26 M€.

Parallèlement, au travers de sa Direction Retraites et Solidarité, la Caisse des Dépôts accompagne le déploiement de l'e-administration qui constitue un volet important de la réforme de l'État et de la modernisation du service public.

Filiales et participations stratégiques

Entités	Actions et politiques pour accompagner le déploiement du numérique
Bpifrance	Comme le soutien à la transition écologique, la transformation numérique fait partie de la feuille de route de Bpifrance, intégrée dans ses objectifs depuis la construction de sa doctrine d'intervention. Bpifrance intervient ainsi dans le financement des projets d'intégration de nouvelles solutions numériques des PME et ETI ainsi que dans le soutien des entreprises innovantes pour les aider à gagner en compétitivité et à structurer leur filière en France et à l'international. Au-delà des outils financiers, Bpifrance accompagne également les entrepreneurs dans l'évaluation de la maturité de leur entreprise sur ce sujet, d'abord grâce à un outil d'autodiagnostic, le « digitalomètre », puis éventuellement grâce à l'appui d'un tiers expert. De la formation en e-learning leur est aussi proposée sur Bpifrance Université. Les échanges entre pairs sont facilités par la mise en réseau, voire, pour ceux qui souhaitent aller plus loin, un cursus au sein d'un accélérateur. Un guide pratique de sensibilisation a été publié pour aider les TPE et PME à se préparer au RGPD, ainsi que pour diffuser des retours d'expériences d'entrepreneurs. Le soutien au secteur « numetic » (numérique, microélectronique, photonique, nanotechnologies, matériaux innovants, logiciels et système embarqués, valorisation de données massives) a représenté 9,88% de l'activité totale hors holding de Bpifrance en 2018, soit plus de 1,8Md€.

Egis	La transformation numérique fait partie des axes d'engagement majeur d'Egis, qui a défini un programme ambitieux de R&D en matière d'ingénierie numérique, et déploie le BIM (Building Information Modelling) sur ses différents domaines d'activités.
Icade	En qualité de membre d'honneur de la *Smart Building Alliance* (SBA), une alliance réunissant plus de 300 acteurs autour des enjeux de la ville de demain, Icade s'implique activement dans la transition numérique : ■ Recours au Building Information Modeling (BIM) : Icade a élaboré sa propre charte BIM, commune à tous ses pôles d'activités, pour promouvoir et harmoniser les bonnes pratiques. 34 % des projets de bureaux et logements ont été développés en BIM en 2019, l'objectif étant d'atteindre 100% des nouveaux projets en 2022. ■ Des logements 100 % connectés et communicants : Afin de fluidifier les échanges entre les parties prenantes, chaque produit d'Icade s'accompagne d'outils digitaux personnalisés. Tandis que les acquéreurs de logements bénéficient d'un portail dédié et de la plateforme de co-conception Imagin'home, les clients des espaces tertiaires ont la possibilité de réserver les espaces de coworking et d'animer les communautés d'utilisateurs des parcs d'affaires via une plateforme en ligne. ■ Cadre de confiance numérique : L'e-annexe au bail est en cours de formalisation et sera déployée en 2020. Cette e-annexe a pour vocation d'établir un cadre de confiance numérique entre le bailleur et le preneur.
SCET	La SCET apporte aux acteurs publics son expertise en matière d'ingénierie et de financement pour accélérer l'aménagement numérique des territoires.

Évaluer l'impact socio-économique des activités

Par leurs activités, leurs financements et leurs investissements, les différentes entités du Groupe ont un impact économique positif sur les territoires dans lesquels elles opèrent.

En 2019, trois entités, Bpifrance, Banque des Territoires et Compagnies des Alpes ont spécifiquement réalisé des études détaillées sur l'impact socio-économique de leurs activités.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Dès sa création, la Banque des Territoires s'est engagée à contribuer à l'Agenda 2030 des Nations-Unies (objectifs de développement durable) et à mesurer l'impact de ses interventions. Au niveau des process, cet engagement se matérialise en particulier par :

- La publication interne et externe de la doctrine d'intervention de la Banque des Territoires comprenant un important volet extra-financier ;
- La finalisation des grilles de cotation extra-financières ex ante des projets d'investissement pour leur passage en comités d'engagement ;
- L'intégration d'un volet extra-financier au Plan à Moyen Terme de la Banque des Territoires définissant des projections à 5 ans des impacts de l'activité des métiers sur les territoires, les clients et les bénéficiaires.

Une première étude avait évalué la contribution du Fonds d'épargne à l'économie française (N°16 de la revue Eclairages - mars 2017). Celle-ci met en relief la contribution directe et indirecte des prêts sur Fonds d'épargne : la contribution directe au PIB est évaluée à environ 1 %. En tenant compte de la contribution indirecte des prêts, soit leur effet levier (1 € de prêt engendre 1,5 € de projet total) et leur effet multiplicateur (retombées sur l'économie, notamment BTP…), la contribution serait triplée.

En 2019, deux nouvelles évaluations d'impact assorties de recommandations opérationnelles ont été réalisées :

- Une évaluation socio-économique du Grand Paris pour la Commission de surveillance, permettant d'identifier les principaux impacts (économiques, sociaux et environnementaux) positifs et négatifs attendus du Grand Paris et la contribution de la Banque des Territoires.
- Une étude réalisée avec le cabinet Utopies sur la mesure de l'empreinte socio-économique de la Banque des Territoires. Cette étude a eu pour objectifs d'améliorer le pilotage des interventions, d'être en mesure de communiquer sur ses impacts en interne et en externe, d'accroître la transparence et la visibilité de ses interventions et d'aligner la Banque des Territoires sur les pratiques de marché.

16 Md€ de PIB cogénéré

260 000 emplois soutenus

grâce à l'activité de la Banque des Territoires en 2019 selon l'étude menée avec le cabinet Utopies

Filiales et participations stratégiques

Entités	Evaluation de l'impact socio-économique des activités
Bpifrance	Bpifrance analyse tous les ans, depuis sa création, l'impact de l'ensemble de ses actions en faveur des entreprises françaises, et met à disposition les résultats obtenus sous forme d'un livret d'impact sur son site internet. Cette analyse lui permet de : ■ Suivre sa contribution au financement des entreprises ; ■ Quantifier la mobilisation des acteurs financiers privés aux côtés de Bpifrance ; ■ Analyser finement les caractéristiques des entreprises et des soutiens mis en place ; ■ Observer le développement des entreprises en termes de pérennité, de chiffres d'affaires et d'emploi. Tous les dispositifs déployés par Bpifrance sont pris en compte dans les analyses. La version la plus récente mesure le déploiement de l'action en 2018 et son évolution par rapport à 2017. Les indicateurs d'impact portent sur les interventions des années 2008 à 2013, tenant compte du délai nécessaire pour observer l'effet du soutien de Bpifrance sur le développement des entreprises. Les résultats sont mis en perspective en les comparant à ceux d'entreprises françaises similaires non soutenues. C'est l'ensemble des indicateurs, complémentaires entre eux, qui permet l'évaluation juste et précise des actions menées. Parmi quelques-unes des conclusions de l'étude de 2018-2019, figurent : ■ 1 € de financement Bpifrance classique entraine 2,8 € de financements bancaires ; ■ 1 € de souscription Bpifrance en capital -investissement entraine 4,7 € de souscriptions partenaires ; ■ 1 € de dotation publique, permet l'octroi de 10,2 € de garantie Bpifrance qui permet de débloquer l'accès à 21,4 € de prêts partenaires.
CDC Biodiversité	L'activité de CDC Biodiversité nécessite de faire appel à des acteurs locaux : bureaux d'études, gestionnaires d'espaces naturels, opérateurs fonciers, entreprises de travaux. Le volume de sous-traitance représente en 2019 environ 4 000 k€.
CDC Habitat	CDC Habitat suit et reporte dans la déclaration de performance extra-financière de ses filiales : le nombre de logements gérés, le nombre de logements réhabilités (impact sur le confort des locataires), le nombre de personnes logées, le nombre de logements attribués aux personnes les plus en difficulté…

Compagnie des Alpes	La Compagnie des Alpes a réalisé, au fil des années, trois études d'impact socio-économiques sur la base de l'outil Local Footprint du cabinet Utopies. Celles-ci couvrent 60% du périmètre du Groupe (six domaines skiables, le Futuroscope et le Parc Astérix). Ces études ont permis de quantifier l'effet multiplicateur des activités du Groupe en prenant en compte la typologie des achats, la masse salariale versée et les reversements sous forme d'impôts, redevances et taxes. Elles illustrent l'impact économique des politiques menées sur les territoires à différentes échelles (Département, Région, Pays). Parmi les principales conclusions de l'étude 2019 :
	■ Impact des 6 domaines skiables de la Tarentaise :
	  ■ 1 emploi direct dans l'un des 6 domaines soutient 1,6 emploi supplémentaire en Savoie, 2,8 en Auvergne-Rhône-Alpes (AURA), et 4 en France ;
	  ■ 62 M€ de contribution fiscale et de reversements aux collectivités locales ;
	  ■ 73 % des achats réalisés en France, avec 34 M€ de dépenses auprès de 736 PME en Savoie, et 49 M€ auprès d'environ 1 200 PME en région AURA.
	■ Impact économique du Parc du Futuroscope :
	  ■ 1 emploi direct au Parc soutient 0,9 emploi supplémentaire en Vienne, 1,2 en Nouvelle Aquitaine, et 3,2 en France ;

- 78 M€ de PIB soutenu en Vienne et 159 M€ de PIB en France ;
- 77 % des achats réalisés en France, dont 25 M€ sont dépensés auprès de 192 PME de Vienne.

- Impact économique du Parc Astérix :
  - 100 M€ injectés dans l'économie française en 2017/2018, dont 77 M€ au titre des achats, 21 M€ au titre de la masse salariale et 2 M€ de taxes ;
  - Ces flux ont généré 182 M€ de richesse (PIB) dans l'économie française, dont 87 M€ en région Hauts de France et 63 M€ en Île-de-France ;
  - 3 327 emplois soutenus en France, dont 815 directs et 1 282 emplois indirects dans la chaîne des fournisseurs.

La Compagnie des Alpes a par ailleurs réalisé une analyse du partage de la valeur au niveau du Groupe à partir d'une analyse sur 4 exercices. Celle-ci montre une répartition de 30% aux fournisseurs, 24% aux salariés, 23% aux investissements, partenariats et croissance externe, 20% à l'Etat, organismes sociaux et collectivités…

Egis	Du fait de la nature de ses missions (aménagement du territoire pour le compte d'acteurs publics et privés), la plupart des projets conduits par Egis concourent au développement local. En outre, Egis réalise des prestations en matière d'impacts socio-économiques des projets. Enfin, Egis dispose d'une entité spécialisée en conseil dans le domaine de l'aide publique au développement (APD) depuis 1950 et d'un organisme de formation (l'institut FORHOM) qui propose des formations sur les thématiques du renforcement des capacités locales. Dans de nombreux contrats pour ses clients, Egis met ainsi ses compétences en matière de concertation, pour améliorer les performances socio-économiques et environnementales des projets qu'il conçoit : organisation de réunions de sensibilisation, d'information et de concertation des populations riveraines à nos projets, animation des réunions de débat public.
Icade	Icade favorise le recours aux achats locaux. Plus de 2/3 des achats du pôle Promotion sont réalisés auprès de fournisseurs locaux
Société Forestière	En tant que gestionnaire de forêts, la Société Forestière développe un impact socio-économique fort sur : ■ L'emploi rural : emploi d'entrepreneurs pour travaux forestiers, de pépiniéristes, de marchands de bois, de scieurs, etc. avec une contribution estimée à 8,6% de la filière soit environ 38500 emplois directs et indirects ; ■ L'économie locale avec la filière bois ; ■ L'attractivité des territoires avec le maintien d'un patrimoine naturel de qualité ; ■ La santé des populations locales par les services écosystémiques rendus par les forêts et par leur attrait en termes de recréation : sport, ballade, chasse, etc ; ■ La revitalisation des territoires par l'intermédiaire de plantations dans des zones pauvres, des friches industrielles ou agricoles, des zones non constructibles permet d'apporter une ressource économique à un territoire.
STOA	STOA s'est engagé à respecter les IFC Operating Principles for Impact Management et se positionne comme un fonds à impact. Cet engagement vient compléter l'engagement initial du fonds d'allouer 50% des fonds à des projets en Afrique et donc au service de l'amélioration des conditions des populations parmi les plus défavorisées du globe.
Transdev	Dans le cadre de son activité, Transdev participe au dynamisme des collectivités locales en favorisant pour tous l'accès à l'emploi, à la culture, au loisir, etc. en contribuant à la qualité de vie de tous, à la protection de l'environnement de chacun ainsi qu'à la qualité du trafic urbain. D'un point de vue socio-économique, Transdev est un employeur local majeur et un levier d'attractivité du territoire pour les entreprises.

04

Notre exemplarité interne

Un modèle de gouvernance unique

4.1

Le groupe Caisse des Dépôts comprend l'établissement public et ses filiales et participations stratégiques. Son modèle unique de gouvernance matérialise la surveillance opérée par le Parlement.

Gouvernance de l'organisation

Structure de la gouvernance

La Caisse des Dépôts est un groupe public bénéficiant d'un statut particulier qui la place, depuis 1816, sous « la surveillance et la garantie de l'autorité législative » de la manière « la plus spéciale ». Cela signifie que le Parlement exerce le contrôle de ses activités tout en garantissant son autonomie par l'intermédiaire d'une Commission de surveillance. Le code monétaire et financier fixe ses compétences et prévoit que son Règlement intérieur, mis à jour en novembre 2019, en précise les règles de fonctionnement, en particulier ses relations avec la direction générale du Groupe.

La Commission de surveillance veille sur la bonne gestion du Groupe et sur la mise en œuvre de ses missions d'intérêt général. Avec la loi Pacte de 2019, son rôle a encore été renforcé :

- Elle assure le contrôle permanent de la gestion de la Caisse des dépôts.
- Elle est compétente sur le plan à moyen terme, les opérations individuelles et les programmes d'investissement ou de désinvestissement à partir de seuils et selon des modalités définis dans son règlement intérieur.
- Elle adopte, sur proposition du directeur général, le budget de l'Etablissement public, qui est soumis à l'approbation du ministre chargé de l'économie.
- Elle approuve les comptes sociaux et consolidés ainsi que leurs annexes préalablement arrêtés par le directeur général et elle examine les comptes prévisionnels que ce dernier élabore.
- Elle délibère sur la stratégie et l'appétence en matière de risques.
- Elle fixe le besoin de fonds propres et de liquidité adaptés au risque, en se référant à un modèle prudentiel qu'elle détermine.
- Elle approuve des limites globales d'exposition au risque et en assure la surveillance. Elle approuve en particulier le programme d'émission de titres de créance de l'établissement et leur encours maximal annuel.
- Elle approuve l'organisation générale et les orientations du dispositif de contrôle interne du Groupe proposées par le directeur général.
- Elle délibère sur la politique de la Caisse des Dépôts en matière d'égalité professionnelle et salariale entre tous les salariés et entre les hommes et les femmes.

La Commission de surveillance est placée sous l'autorité de sa Présidente, qui rend compte au Parlement, au moins une fois par an, des travaux réalisés en son sein au travers d'un rapport dédié (voir le document Rapport au Parlement, disponible en ligne).

Le directeur général de la Caisse des Dépôts est nommé par décret du président de la République après audition devant les commissions des finances du Parlement. Nommé pour cinq ans, il dispose de pouvoirs de gestion étendus et d'une grande autonomie vis-à-vis de l'exécutif, qui ne peut le relever de ses fonctions qu'après avis de la Commission de surveillance. Il est personnellement responsable de la gestion des fonds confiés à la Caisse des Dépôts.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

31/12/2019	Structure juridique	Instances	Exécutif	Comités spécialisés
Caisse des Dépôts	Placé depuis 1816 sous « la surveillance et la garantie de l'autorité législative » *	Commission de surveillance + Comex	Pdt de la Commission de surveillance + Directeur Général	■ Comité d'audit et des risques ■ Comité du fonds d'épargne ■ Comité des investissements ■ Comité des nominations et des rémunérations ■ Comité stratégique

Filiales et participations

31/12/2019	Structure juridique	Instances	Exécutif	Comités spécialisés
Bpifrance	SA	CA + Comex + Comité de Management Général	Pdt + DG	■ Comité d'orientation ■ Comité d'audit ■ Comité des risques ■ Comité des nominations ■ Comité des rémunérations
CDC Biodiversité	SASU	CA + Codir + CoCoord	Pdt + Directeur (qui n'est pas mandataire social)	■ Comité scientifique ■ Comité d'engagement et d'investissement ■ Comité des risques
CDC Habitat	SEM	Conseil de surveillance + Directoire + Comex + CoCoord + Shadow Board	Conseil de surveillance : Pdt + Vice-Pdt Directoire : Pdt + DG	■ Comité d'audit ■ Comité d'orientation stratégique ■ Comité de sélection et de rémunérations ■ Comité de sûreté
CNP Assurances	SA	CA + Comex	Pdt + DG	■ Comité d'audit et des risques ■ Comité des rémunérations et des nominations ■ Comité stratégique

				■ Comité de suivi de la mise en œuvre des partenariats PBCE et La Banque Postale (Comité ad hoc)
Compagnie des Alpes	SA	CA + Comex + Comité opérationnel	PDG	■ Comité d'audit et des comptes ■ Comité des nominations et des rémunérations ■ Comité de la stratégique
Egis	SA	CA + Comité de Direction Générale + Comex + Comité d'orientation stratégique et de coordination opérationnelle (COSCO)	PDG + DG délégué + DG adjoint	■ Comité d'audit ■ Comité des engagements ■ Comité des rémunérations ■ Comité des risques et des engagements ■ Comité des risques opérationnels ■ Comité des acquisitions ■ Comité d'orientation développement durable ■ Comité d'éthique ■ Divers comités transverses (RH, Infras, France, New Business …)
Icade	SA	CA + Comex + plusieurs comités de management	Pdt + DG	■ Comité d'audit et des risques ■ Comité des nominations et des rémunérations ■ Comité de la stratégie et des investissements ■ Comité de l'innovation et de la RSE
Informatique CDC	GIE	Codir	Pdt + DG + DG adjoint	■ N/A
SCET	SA	CA + Codir	PDG	
Société Forestière	SA	CA	PDG + DG adjoint	■ Comité d'audit et stratégie ■ Comité des nominations et des rémunérations
STOA	SA	CA + Codir	Pdt + DG	■ Comité d'investissement consultatif ■ Comité des engagements ■ Comité des rémunérations ■ Comité des comptes et des risques
Transdev	SA	Comex + CA	PDG	■ Comité stratégique ■ Comité des nominations et des rémunérations ■ Comité d'audit ■ Comité des investissements ■ Comité d'engagements

AG :	Assemblée générale	DG :	Directeur général
CA :	Conseil d'administration	GIE :	Groupement d'intérêt économique
Codir :	Comité de direction	PDG :	Président-directeur général
Comex :	Comité exécutif	Pdt :	Président

COSCO :	Comité d'orientation stratégique et de coordination opérationnelle	SA :	Société anonyme
CoCoord :	Comité de coordination	SAS :	Société par actions simplifiée
		SEM :	Société d'économie mixte

Composition des instances de gouvernance

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

La composition actuelle de la Commission de surveillance a été fixée par la loi Pacte du 22 mai 2019 qui est entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2020 :

- Cinq parlementaires : deux sénateurs et trois députés (dont un au moins appartenant à un groupe ayant déclaré ne pas soutenir le Gouvernement). ;
- Cinq personnalités qualifiées désignées par le Parlement, dont trois désignées par le président de l'Assemblée nationale et deux désignées par le président du Sénat ;
- Un représentant de l'Etat : Le directeur général du Trésor ou son représentant ;
- Trois personnalités qualifiées désignées par le Gouvernement ;
- Deux représentants du personnel de la Caisse des Dépôts et de ses filiales.

15 des 16 Commissaires surveillants sont indépendants. En outre, la proportion des commissaires surveillants de chaque sexe ne peut être inférieure à 40%.

Les Commissaires surveillants sont nommés pour une durée de 3 ans – à l'exception du directeur général du Trésor, membre de droit sans limitation de durée. Sur proposition de son/sa Président/e, la Commission de surveillance nomme les présidents, les membres et les rapporteurs des comités spécialisés.

Nota Bene : En 2019, la composition de la Commission de surveillance était encore fixée par la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008.

Prénom Nom Mandat et/ou fonction exercé-e-s (au 31/12/2019)	Rôles						Exercice de fonctions exécutives au sein de la Caisse des Dépôts	Indépendance
	Présidence	Comité d'Audit et des Risques (anciennement CECR)	Comité du fonds d'épargne (CFE)	Comité des investissements (CDI)	Comité des nominations et des rémunérations (CNR)	Comité stratégique (CoStrat)		
Sophie Errante Présidente - Députée de la 10ème circonscription de Loire-Atlantique	x			Présidente du CDI	Présidente du CNR	Présidente du CoStrat		1
Jacques Savatier Député de la 1ère circonscription de la Vienne			Président du CFE					1
Gilles Carrez Député de la 5ème circonscription du Val-de-Marne		Président du CECR			x			1
Jérôme Bascher Sénateur de l'Oise (membre depuis février 2019)								1
Claude Raynal Sénateur de la Haute-Garonne								1
Alain Méménénis Conseiller d'état			Rapporteur			Rapporteur		1
Patrick Lefas Président de Chambre à la Cour des comptes		Rapporteur			x	Rapporteur		1
Dominique Pannier Conseiller Maître à la Cour des comptes		Rapporteur				Rapporteur		1
Denis Beau Premier sous-gouverneur de la Banque de France								
Odile Renaud-Basso Directrice générale du Trésor					x			
Jean-Louis Beffa Personnalité qualifiée nommée par le président de l'Assemblée nationale				x		Rapporteur		1
Joanna Hislop Personnalité qualifiée nommée par le président de l'Assemblée nationale				x				1
Jean-Yves Perrot Personnalité qualifiée désignée par le président du Sénat, conseiller maître à la Cour des comptes, maire de Marly-le-Roi.						Rapporteur		1
							0/13	11/13

Filiales et participations

Au 31/12/2019	Nombre total d'administrateurs	Représentants de la Caisse des Dépôts	Indépendants	Représentants des collaborateurs	Représentants de l'Etat	Autres administrateurs	Censeurs
Bpifrance	15	4	2	2	4	2 (représentants des régions) + 1 exerçant les fonctions de DG	0
CDC Biodiversité	6	2	0	0	0	4 (dont 2 issus de CDC Biodiversité et 2 de filiales du groupe CDC, Egis et Arpavie)	0
CDC Habitat	18	8	6	2	0	2 (représentants des locataires siégeant au titre du parc conventionné)	1
CNP Assurances	18	6	4	2	1	5 (représentants proposés par Sopassure)	0
Compagnie des Alpes	13	3	5	1	0	4	1
Egis	11	6	2	1	0	2 (représentants d'Iosis Partenaires)	0
Icade	15	7	5			3	0
Informatique CDC		1					
SCET	5	5	0	0	0	0	0
Société Forestière	12	4		2	0	6 (dont le Président-directeur général)	0
STOA	8	6	0	0	0	2 (représentants de l'AFD)	2
Transdev	11	6	1	1	0	3	1

Entité	Structure et composition des instances de gouvernance
Bpifrance	La loi de création de Bpifrance SA définit les règles de nomination des administrateurs (article 3) qui doivent être au nombre de 15. Elle introduit notamment le principe de parité pour les deux administrateurs représentant les collaborateurs (une femme et un homme). La composition du comité national d'orientation (CNO) est également définie par ce texte.
CDC Biodiversité	Le conseil d'administration de CDC Biodiversité est composé de six à huit membres. Un membre est désigné par le président de la société, lui-même membre de droit. Quatre administrateurs sont nommés par la Caisse des Dépôts, actionnaire unique. Deux administrateurs indépendants peuvent être désignés par la Caisse des Dépôts.
CDC Habitat	Les membres du conseil de surveillance (CS) de CDC Habitat sont désignés par l'assemblée générale ordinaire (AGO) des actionnaires pour leur personnalités qualifiées extérieures et leurs compétences en matière de logement ou de finance. Le remplacement d'un membre du CS en cours de mandat s'effectue par cooptation par le CS ; celle-ci devant être ratifiée par la plus proche AGO. Les deux membres représentant les collaborateurs sont désignés par le Comité Economique et Social de l'Union Economique et Sociale de CDC Habitat. Les membres des comités spécialisés sont désignés par le CS parmi ses membres. Le censeur est désigné par l'AGO des actionnaires. Les membres du directoire de CDC Habitat sont désignés par le CS après consultation du comité de sélection et des rémunérations.
CNP Assurances	Le dossier des personnes présentées comme candidates au poste d'administrateur est élaboré sur la base d'un dossier "honorabilité et compétence" prévu dans le cadre de la politique du même nom arrêtée par le conseil d'administration. Ce dossier est examiné par le comité des rémunérations et des nominations, en charge de recommander les candidatures au conseil d'administration.
Compagnie des Alpes	La composition du conseil d'administration et de ses trois comités obéit à six principes inscrits dans la charte de gouvernement d'entreprise de la Compagnie des Alpes, qui est en vigueur depuis la privatisation de la société en 2004 : 1. Le conseil d'administration (CA) propose une liste de candidats à l'Assemblée générale ordinaire (AGO) en raison de leur compétence et de la contribution qu'ils peuvent apporter aux travaux du CA ; 2. Les administrateurs sont mandatés par l'ensemble des actionnaires. La composition du CA doit être conforme à celle de l'actionnariat ; 3. Le nombre de membres du CA est fixé à douze dont au moins quatre administrateurs indépendants ; 4. Les postes vacants sont pourvus par d'autres administrateurs indépendants ; 5. Si les actionnaires décident d'augmenter le nombre d'administrateurs, la charte serait amendée. Le Président du conseil d'administration est désigné parmi les membres représentant l'actionnaire de référence. Un administrateur représentant les collaborateurs a été désigné en application de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, après modification des statuts par l'assemblée générale annuelle qui s'est tenue en mars 2018. Le conseil d'administration a pris acte de sa nomination le 26 octobre 2018. En application du même article, modifié par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 (loi Pacte), un second administrateur représentant les salariés sera désigné, au plus tard le 5 septembre 2020.
Egis	La composition du conseil d'administration d'Egis est déterminée par le pacte d'actionnaires entre la Caisse des Dépôts et Iosis Partenaires. Il est actuellement composé de onze membres, dont huit sont désignés par la Caisse des Dépôts, parmi lesquels trois sont indépendants et deux sont désignés par Iosis Partenaires pour représenter les cadres partenaires. Enfin, un administrateur représente les collaborateurs. Actuellement, le conseil d'administration comporte 4 femmes.

Icade	Le conseil d'administration (CA) d'Icade est composé de trois à dix-huit membres nommés par l'assemblée générale ordinaire (AGO) des actionnaires et révocables par elle. La durée du mandat des administrateurs, personnes physiques ou morales, est de quatre ans, sous réserve des dispositions concernant la limite d'âge. Nul ne peut être nommé administrateur si, ayant dépassé l'âge de 70 ans, sa nomination a pour effet de porter à plus du tiers des membres du conseil, le nombre d'administrateurs ayant dépassé cet âge. En cas de vacance, par décès ou démission, le conseil peut pourvoir provisoirement au remplacement de ses membres dans les conditions légales. En outre, le CA doit comprendre au moins un tiers d'administrateurs indépendants. Dans un souci de transparence et d'information du public, Icade a mis en place différents comités. Ces comités ont un pouvoir consultatif et exercent leur activité sous la responsabilité du CA ; ils émettent des recommandations à l'attention de ce dernier. Les comités sont composés de 3 à 5 membres qui sont choisis par le CA parmi ses propres membres.
Informatique CDC	L'administrateur est nommé par le conseil de direction sur proposition du directeur général de la Caisse des Dépôts. Prenant le titre de directeur général, il est membre de droit du conseil de direction. Chaque membre du GIE peut nommer un conseiller au sein du conseil de direction dans la limite du nombre maximum de conseillers (10). La Caisse des Dépôts en désigne trois, parmi lesquels figure le président du conseil de direction. Il est fait application du principe de mixité dans la sélection des membres du conseil de direction.
SCET	Les administrateurs sont nommés par le conseil d'administration sur proposition de la Caisse des Dépôts, actionnaire unique.
Société Forestière	Le président-directeur général est désigné par la Caisse des Dépôts.
STOA	Le conseil d'administration de STOA est composé de représentants des deux actionnaires, à savoir six représentants de la Caisse des Dépôts et deux représentants de l'Agence Française de Développement (AFD). A cela s'ajoutent deux représentants du Ministère de l'économie et des finances et du Ministère des affaires étrangères qui jouent le rôle de censeurs.
Transdev	Les onze membres du conseil d'administration sont désignés par la Caisse des Dépôts (six membres) et le groupe Rethmann (trois membres). Le conseil d'administration comprend en outre un administrateur représentant les collaborateurs et un administrateur indépendant. Les administrateurs sont nommés par l'assemblée générale ou cooptés par le conseil d'administration. Leur nomination doit être ratifiée par l'assemblée générale. Les membres des comités spécialisés sont proposés par les actionnaires parmi les administrateurs et nommés par le conseil d'administration.

Suivi des instances de gouvernance

Il existe un double dispositif de contrôle et d'évaluation de la performance de la Commission de surveillance :

- Un contrôle est effectué directement par le Parlement, en application de la loi de 1816. A ce titre, une fois par an, la Présidente de la Commission de surveillance rend compte au Parlement en remettant aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat le rapport de la Commission de surveillance sur la direction morale et la situation financière de la Caisse des Dépôts. Cette remise doit intervenir avant le 30 juin de l'année suivant l'exercice concerné. Elle peut être suivie d'une présentation en commission des Finances de chaque assemblée.
- L'article 14 du règlement intérieur de la Commission de surveillance permet une auto-évaluation annuelle et une évaluation formelle triennale, avec publication des résultats au sein du rapport annuel remis au Parlement.

Assiduité

Détail par entités

Taux de participation des administrateurs aux séances du conseil d'administration ou assimilées (hors comités) (en %)	2019	2018	2017
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	78%	84%	86%
Bpifrance *	71%	65%	71%
CDC Biodiversité	100%	89%	93%
CDC Habitat	80%	79%	88%
CNP Assurances	88%	83%	84%
Compagnie des Alpes	82%	90%	79%
Egis	82%	89%	90%
Icade	90%	90%	84%
Informatique CDC	100%	100%	100%
SCET	95%	100%	96%
Société Forestière	96%	100%	97%
STOA	91%	-	-
Transdev	86%	88%	85%
Groupe	88%	88%	88%

* Suite à une évolution juridique, l'entité CIC International Capital est consolidée dorénavant directement dans Bpifrance. Le calcul du taux de participation Groupe a donc été recalculé pour les années 2018, 2017 et 2016 sans l'entité CDC International Capital.

Mécanisme et suivi et de contrôle

Détail par entités

Au 31/12/2019	Existence d'un dispositif de :				
	- prévention des conflits d'intérêts au sein du CA	- suivi de la performance du CA	- recommandations au CA/CS (pour les collaborateurs)	- recommandations au CA/CS (pour les actionnaires)	- consultation des parties prenantes (pour le CA/CS)
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	OUI	OUI	OUI*	*N/A*	OUI
Bpifrance	OUI	OUI	OUI	100% des actionnaires représentés au CA	OUI (CNO)
CDC Biodiversité	NON	NON	NON	Actionnaire unique représenté au CA	NON
CDC Habitat	OUI	OUI	OUI	Actionnaire unique représenté au CA	NON
CNP Assurances	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Compagnie des Alpes	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Egis	OUI	OUI	OUI	100% des actionnaires représentés au CA	OUI (CODD)
Icade	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI (COS RSE)
Informatique CDC	OUI	NON	OUI	100% des membres du GIE représentés en AG	NON
SCET	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Société Forestière	OUI	OUI	OUI	100% des actionnaires représentés au CA	NON
STOA	OUI	NON	NON	OUI	NON
Transdev	OUI	NON	OUI	100% des actionnaires représentés au CA	NON
Groupe	**12/13**	**9/13**	**11/13**	**12/12**	**4/13**

AG : Assemblée générale ; CA : conseil d'administration

* La loi Pacte permet à deux représentants du personnel de la Caisse des Dépôts et de ses filiales de siéger au sein de la Commission de surveillance à compter du 1er janvier 2020.

Certaines filiales et participations se sont dotées d'un comité des parties prenantes afin de mieux prendre en compte les besoins et attentes de ces dernières. Il s'agit notamment de Bpifrance (Comité national d'orientation – CNO), d'Egis (Comité d'orientation développement durable (CODD) et d'Icade (Comité d'orientation stratégique RSE – COS RSE). (Voir section « Modalité du dialogue avec les parties prenantes »).

Parité et diversité d'âge dans les instances de gouvernance

Au 31/12/2019	2019	2018
Pourcentage de femmes dans les comités exécutifs ou assimilés[1] (en %)	28 %	33 %
Pourcentage de moins de 50 ans dans les comités exécutifs ou assimilés[2]	39%	'-

* comités exécutifs ou comité de direction si l'entité ne dispose pas de comité exécutif.

[1] Hors STOA [2] Hors STOA, CDC Biodiversité et CDC Habitat

Détail par entité

Classes d'âge dans les instances de gouvernance

Classes d'âge dans les instances de gouvernance (au 31/12/2019)	Comité exécutif		Conseil d'administration		Comité de direction	
	[30 ;50[	[50 ;+[	[30 ;50[	[50 ;+[	[30 ;50[	[50 ;+[
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	18 %	82 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Bpifrance	42 %	58 %	67 %	33 %	N/A	N/A
CDC Biodiversité	N/A	N/A	-	-	-	-
CDC Habitat	-	-	N/A	N/A	-	-
CNP Assurances	38 %	62 %	12 %	88 %	N/A	N/A
Compagnie des Alpes	57 %	43 %	31 %	69 %	N/A	N/A
Egis	35 %	65 %	0%	100 %	-	-
Icade	30 %	70 %	-	-	59 %	41 %
Informatique CDC	N/A	N/A	-	-	17 %	83 %
SCET	N/A	N/A	-	-	25 %	75 %
Société Forestière	67 %	33 %	N/A	N/A	20 %	80 %
STOA	N/A	N/A	-	-	-	-
Transdev	56 %	44 %	-	-	N/A	N/A

- Données non disponibles ; N/A : Non applicable.

[30 ;50[: nombre de membres entre 30ans inclus et 50 ans non inclus.

[50 ;+[: nombre de membres ayant plus de 50 ans.

Parité dans les instances de gouvernance

Parité dans les instances de gouvernance (au 31/12/2019)	COMEX		Conseil d'administration		Commission de surveillance		CODIR	
	Parité	% F	Parité	% F	Parité	% F	Parité	% F
Caisse des Dépôts (Etablissement public)*	4F - 7H	36%	N/A	N/A	3F - 10H	23%	N/A	N/A
Bpifrance	2F - 12H	14%	5F - 7H	42%	N/A	N/A	N/A	N/A
CDC Biodiversité	N/A	N/A	-	-	N/A	N/A	-	-
CDC Habitat	3F-9H-	25%	N/A	N/A	8F-12H	40%	-	-
CNP Assurances SA	7F – 10H	41%			3F – 10H	30%		
Compagnie des Alpes	2F - 5H	29%	6F - 7H	46%	N/A	N/A	1H	0%
Egis	4F - 13H	24%	4F - 7H	36%	N/A	N/A	4F - 4H	50%
France Brevets	N/A	N/A	1F - 9H	10%			1F - 4H	20%
Icade	3F - 7H	30%	6F - 9H	40%	N/A	N/A	19F-35H	30%
Informatique CDC et CNP-TI	N/A	N/A	-	-	N/A	N/A	1F - 5H	17%
Novethic*							3F - 3H*	50%
SCET	N/A	N/A	2F - 2F	50%	N/A	N/A	-	-
Société Forestière	1F - 2H	33%	1H	0%	N/A	N/A	5H	0%
STOA	N/A	N/A	2F-8F	20%	-	-	-	-
Transdev	1F - 8H	11%	-	-	N/A	N/A	-	-

- Données non disponibles ; N/A : non applicable ; F : Femmes ; H : Hommes ;

% F : Part de femmes dans les instances de gouvernance.

* La Commission de surveillance délibère après le Comité des Nominations et des Rémunérations sur l'égalité hommes/femmes au sein du Groupe.

** Comité stratégique.

Rémunération des membres des instances de gouvernance

Indemnités versées aux Commissaires surveillants

Prénom Nom	Indemnités par trimestre				Total brut versé
	4ème trimestre 2018	1er trimestre 2019	2ème trimestre 2019	3ème trimestre 2019	
M. Beffa	4 200 €	5 400 €	- €	- €	9 600 €
Mme Hislop	10 800 €	12 000 €	6 600 €	9 600 €	39 000 €
M. Lefas	11 600 €	11 600 €	5 900 €	8 900 €	38 000 €
M. Ménéménis	10 400 €	10 500 €	3 000 €	10 000 €	33 900 €
M. Pannier	10 700 €	12 500 €	4 700 €	11 000 €	38 900 €
M. Perrot	7 800 €	9 600 €	4 800 €	4 500 €	26 700 €
Total					**186 100 €**

Conformément au règlement intérieur en vigueur en 2019, les membres de la Commission de surveillance – à l'exception des membres de droit et des parlementaires – perçoivent une rémunération forfaitaire fixée à 600 € pour chaque séance de la Commission de surveillance ou d'un comité spécialisé aux travaux desquels ils participent.

La rédaction des rapports dont ils sont chargés à tour de rôle donne lieu à une indemnité de 300 €. Les membres chargés du contrôle mensuel ou annuel de la caisse générale perçoivent respectivement 500 et 1 500 €. Une indemnité de 1 500 € est par ailleurs prévue pour les travaux d'expertise qui pourraient être confiés selon les besoins à un membre de la Commission de surveillance.

Ce système est marqué par une double exigence de modération et de transparence puisqu'il prévoit l'introduction d'un plafond maximal d'indemnités (fixé à 275 000 €) pour l'ensemble des travaux réalisés. La Commission de surveillance vote chaque année une enveloppe (200 000 € en 2018 et 2019) pour l'indemnisation de l'ensemble des travaux. Ce dispositif est complété par la publication annuelle des montants individuels perçus par les Commissaires surveillants dans le rapport au Parlement.

A compter du 1er janvier 2020, date d'entrée en vigueur de la loi Pacte, la rédaction des rapports donnera lieu à une indemnité de 600 € et la présence aux réunions de séances plénières ou de comités donnera lieu à une indemnité de 300 €. Une indemnité de 1500 € est prévue pour les travaux d'expertise qui pourraient être confiés selon les besoins à un membre de la Commission de surveillance.

Conformément au décret n° 2019-1198 du 20 novembre 2019 relatif au plafonnement des indemnités des membres de la commission de surveillance de la Caisse des Dépôts et, le montant total des indemnités versées à l'ensemble des personnalités qualifiées ne peut dépasser annuellement 300 000 €.

Rémunération des directeurs de l'Établissement public et des filiales

La nature des informations fournies sur les rémunérations des dirigeants de filiales membres du comité de direction du Groupe est identique à celle figurant dans le rapport annuel de l'Agence des participations de l'État sur les dirigeants d'entreprises publiques.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Rémunération du directeur général de l'Établissement public (en euros bruts – au 31/12/2019)									
Rémunération fixe au titre de l'exercice 2019 en année pleine	Rémunération variable au titre de l'exercice 2019			Indemnité de départ : situation au 31/12/2019	Compléments de retraite : situation au 31/12/2019	Options d'achat d'actions attribuées	Attribution gratuite d'actions	Jetons de présence	Avantages en nature
	Montant maximal	Montant versé	Critères d'attributions						
400 000	50 000	(1)	néant	néant	néant	néant	néant	néant	néant

(1) Montant résultant d'une décision conjointe du ministre de l'économie et des finance et du ministre du budget après avis de la présidente de la Commission de surveillance. Le processus n'est pas achevé à ce jour.

La détermination du niveau d'atteinte des objectifs et du montant de la prime pouvant être versée, variables par nature d'une année sur l'autre, sont laissées à l'appréciation conjointe du ministre de l'Économie et des Finances et du ministre du Budget après consultation de la présidente de la Commission de surveillance de la Caisse des Dépôts.

Rémunération des directeurs de l'Etablissement public membres du comité exécutif *(en euros bruts – au 31/12/2019)	Total
Parts fixes (1) de rémunération 2019 en année pleine	2 177 272
Parts variables (1) de rémunération en cible au titre de l'exercice 2019 (2)	444 050
Parts variables (1) de rémunération versées au titre de l'exercice 2019 (2)	430 215
Avantages en nature au titre de l'exercice 2019 (2)	7 179

Effectif : 9 personnes
(1) terminologie du code AFEP-MEDEF (2) données prorata temporis
*hors directeur général de l'Etablissement public.

Les modalités de détermination de la part variable tiennent compte de standards propres à la Caisse des Dépôts. Cette part variable peut par exception être différente en fonction du parcours et des compétences spécifiques du directeur. Les objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés chaque année sont adaptés à chacune des directions concernées et résultent de la lettre-contrat d'objectifs qui est déterminée pour chaque direction entre le directeur général et le directeur concerné. Un volet managérial figure systématiquement dans les objectifs fixés.

Filiales et participations

Filiale	Nom et fonction	Rémunération fixe au 01/01/2019	Rémunération variable au titre de l'exercice 2019				Indemnité de départ : situation au 31 décembre 2019 (*)	Compléments de retraite - Situation au 31 décembre 2018	Conformité aux recommandations AFEP/MEDEF (pour les sociétés cotées)	Options d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice 2019	Attribution gratuite d'actions au cours de l'exercice 2019	Jetons de présence au titre de l'exercice 2019
			Montant maximal	Montant versé	Critères d'attribution							
					Objectifs quantitatifs	Objectifs qualitatifs						
Bpifrance	Nicolas DUFOURCQ Directeur général	400 000	50 000	50 000 (1)	60%	40%	non	non	non	non	non	non
CDC Biodiversité	Marc ABADIE, Président	266 848	53 370	/ (2)	40%	60%	non	non	non	non	non	non
CDC Habitat	André YCHE, Président du directoire	325 000	110 000	110 000 (5)	oui	oui	oui	oui, à cotisations définies	non	non	non	non
CNP Assurances	Antoine LISSOWSKI, Directeur général	400 000	50 000	/ (3)	/ (3)	/ (3)	non	non	oui	non	non	non
Compagnie des Alpes (4)	Dominique MARCEL Président-directeur général	400 000	50 000	50 000 (4)	50%	50%	oui	oui, à cotisations définies et à prestations définies	oui	non	non	non
EGIS	Nicolas JACHIET Président-directeur général	305 790	137 606	111 461	60%	40%	oui	non	N/A	non	non	non
ICADE	Olivier WIGNIOLLE Directeur général	400 000	50 000	50 000	50%	50%	oui	non	oui	non	non	non
SCET	Stéphane KEITA Président-directeur général	260 000	91 000	/ (2)	30%	70%	non	non	non	non	non	non
Société Forestière	Gilles SEIGLE Président-directeur général	287 400	100 590	100 590 (6)	60%	40%	oui	non	N/A	non	non	non
STOA									N/A			

Transdev	Thierry Mallet Président-directeur général	400 000	50 000	46 000	60%	40%	oui	oui, à cotisations définies	N/A	non	non	non

N/A : Non applicable.
(*) L'indemnité de rupture n'a pas vocation à être versée lorsque le dirigeant fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine .
(1) Montant versé au titre de 2019 en 2020. Montant non encore versé en 2020 (en attente tenue Comité des Rémunérations puis approbation du CA de Bpifrance et du Ministre de l'Economie et de Finances).
(2) Au titre de 2019, Montant non encore versé en 2020.
(3) Au titre de l'année 2019, Monsieur Lissowski sera également éligible au versement d'une rémunération variable d'au plus 12,5 % de la rémunération fixe annuelle, soit 50 000 euros. Monsieur Lissowski ayant été nommé à compter du 1er septembre 2018, il n'a pas perçu de variable en 2018 au titre de son mandat social.
(4) Exercice fiscal décalé : du 01/10/2018 au 30/09/2019 + structure de rémunération du PDG modifiée à compter du 09/03/2017. Montant versé en 2019 (dû au titre de 2017/2018) = 50 000 € et montant versé en 2020 (dû au titre de 2018/2019 = 48 468 €).
(5) Le montant variable indiqué est à cheval sur 2 exercices car versement d'un acompte de part variable en décembre de l'année n (50% de la cible max de variable) et le solde en mars de l'année n+1 après validation par le Comité des rémunérations du 20 mars prochain et validée par le Conseil de surveillance de CDC Habitat du 31 mars. Le montant du variable indiqué pour MM. Yché est donc l'addition du solde perçu en mars 2019 (correspondant aux objectifs de 2018) et de l'acompte perçu en décembre 2019 (à titre d'avance sur les objectifs 2019). Il correspond bien aux sommes réellement perçues en 2019.
(6) Montant variable en attente d'approbation par la gouvernance

Consultations des parties prenantes en matière de rémunération des mandataires sociaux

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux du Groupe est définie par les instances de gouvernance de chacune des entités du groupe Caisse des Dépôts. Les propositions de fixation et d'évolution doivent être conformes aux règles en vigueur et, tout en respectant les pratiques de marché, se situer à des niveaux raisonnables.

10 des 13 entités du Groupe, dont l'Etablissement public, dispose d'un Comité des nominations et des rémunérations, qui statut sur la rémunération des mandataires sociaux et des dirigeants. Pour certaines d'entre elles, des parties prenantes autres que les administrateurs sont également consultées. De plus, pour certaines entités, les actionnaires sont aussi mis à contribution lors des Assemblées Générales dans le cadre de dispositif « *say on* pay » notamment chez Icade, CNP Assurances et la Compagnie des Alpes. Enfin, la loi de création de Bpifrance prévoit que « la rémunération des administrateurs, du président et du directeur général est soumise au contrôle de l'Etat dans des conditions déterminées par voie réglementaire ».

Par ailleurs, le décret [n° 2012-915] du 26 juillet 2012 a limité la rémunération des dirigeants d'entreprises publiques. Ce décret n'étant pas applicable à la Caisse des Dépôts, un décret [n°2013-56] du 16 janvier 2013 a prévu un plafond de la rémunération du directeur général de la Caisse des Dépôts à un niveau identique à celui fixé pour les entreprises publiques. Même si les dirigeants du Groupe ne sont pas expressément visés par la limitation de rémunération fixée par ces deux textes, la Caisse des Dépôts a mis en place une doctrine tendant à appliquer de manière volontaire ce plafonnement de rémunération au sein de l'Établissement public et des filiales où elle est majoritaire.

Des pratiques éthiques et transparentes

4.2

La Caisse des Dépôts est placée « de la manière la plus spéciale sous la surveillance et la garantie de l'autorité législative » exercée par la Commission de surveillance. Ce statut unique lui confère le devoir d'être neutre tout en étant attentive aux orientations des pouvoirs publics locaux et nationaux. Il engage également la Caisse des Dépôts à être transparente et à appliquer les meilleures pratiques en vigueur, en particulier en termes de déontologie, d'encadrement et de contrôle des risques et de protection des données personnelles, même lorsqu'elle n'y est pas soumise statutairement.

Déontologie et lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

La Caisse des Dépôts porte une attention particulière et permanente à l'exemplarité des pratiques de ses collaborateurs ainsi que de ceux de ses filiales et participations stratégiques. Elle accorde la plus grande importance au respect des principes et obligations de déontologie.

Charte et code de déontologie

Le dispositif déontologique du Groupe repose sur une Charte de déontologie, qui constitue un socle commun de principes et de règles de bonne conduite. Cette charte est structurée autour de 10 principes clés (cf. encart). Elle s'applique à l'Etablissement public, aux filiales sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle, ainsi qu'aux entités qui lui sont rattachées opérationnellement.

Celles-ci déclinent à leur niveau les principes qui y sont énoncés, en les adaptant à leurs activités au sein d'un document dédié (exemple : un code de déontologie) annexé à leur règlement intérieur. En outre, chaque entité doit s'assurer que les documents contractuels qui les lient aux sociétés de prestation externe et de travail temporaire en intègrent les principes.

Les 10 principes de la Charte de déontologie du Groupe :

1. **Agir dans le respect des obligations légales et réglementaires :**
   Chaque agent est tenu de veiller au respect permanent des dispositions légales et réglementaires applicables à son activité professionnelle.
2. **Respecter les obligations de discrétion professionnelle et de probité :**
   Chaque agent est tenu aux obligations de discrétion professionnelle, de probité et de loyauté.

3. **Garantir la confidentialité :**
   Chaque agent s'assure que les informations confidentielles ne circulent qu'entre personnes habilitées.
4. **Prévenir et gérer les conflits d'intérêts :**
   Chaque agent agit en toute objectivité, avec discernement et probité en vue de prévenir le risque de conflit d'intérêts.
5. **Préserver l'indépendance des agents dans les relations avec les tiers :**
   Les entités veillent à préserver les agents de situations qui pourraient compromettre leur objectivité et leur indépendance de jugement, ou qui pourraient en donner l'impression à l'extérieur (exemples : cadeaux et avantages).
6. **Veiller à la protection des clients :**
   Les entités s'assurent de la protection de leur clientèle en veillant à la primauté des intérêts de leurs clients et en traitant avec diligence leurs réclamations.
7. **Appliquer les règles de déontologie financière :**
   Les entités veillent à mettre en place des dispositifs de déontologie financière visant à prévenir le risque d'abus de marché de leurs agents, conformément aux obligations légales et réglementaires en vigueur.
8. **Appliquer les règles relatives à l'exercice des mandats sociaux :**
   Les entités mettent en place des règles de bonne gouvernance notamment pour encadrer le nombre de mandats pouvant être exercés par chaque agent, conformément aux dispositions légales et réglementaires.
9. **Agir de manière loyale :**
   En particulier, les agents n'exercent pas d'activités secondaires (rémunérées ou non) qui seraient de nature à nuire aux intérêts et activités de leur Entité.
10. **Protéger le patrimoine :**
    Chaque agent veille à l'intégrité du patrimoine de son entité en prenant soin d'avoir un usage approprié des ressources et d'éviter tout gaspillage ou abus (abus de bien social notamment).

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

La Caisse des Dépôts dispose d'un Code de déontologie, initié en 2012 et revu en 2017 dans le cadre de la refonte globale du dispositif de déontologie du Groupe.

Ce code fixe des règles et principes de déontologie et de bonne conduite que doit suivre chacun des agents, quel que soit son statut. Il est complété par un ensemble de procédures opérationnelles, le recueil déontologique, qui en précise l'application et les modalités de contrôle. Sont notamment précisés dans ces documents :

- Des principes de prévention et de gestion des conflits d'intérêts et d'indépendance en encadrant les relations avec les tiers ;
- Des règles spécifiques de déontologie financière applicables à certaines catégories de collaborateurs identifiés comme exerçant des fonctions « sensibles » ou « très sensibles » et qui sont soumis à des règles en matière de déclaration de comptes-titres personnels (dispositions fondées sur le règlement général de l'Autorité des marchés financiers – AMF) ;
- Des règles de comportement, qui incluent des éléments sur l'obligation de confidentialité, la loyauté et l'accomplissement du service, ainsi que sur la protection des intérêts du Groupe, de ses clients, de ses partenaires ;
- La gestion stricte du risque de non-conformité au regard de la lutte contre le blanchiment, le financement du terrorisme et la corruption.

Le Code de déontologie est mis à disposition des agents sur l'intranet de la Caisse des Dépôts et est remis par la direction des

Ressources Humaines à chaque nouvel arrivant qui doit en prendre connaissance. Les modifications éventuelles sont diffusées par le déontologue au moyen de l'intranet. Ce dernier met également à disposition des collaborateurs un outil ludique de sensibilisation comprenant une bande-dessinée et un quizz avec des mises en situations. En complément, un réseau de correspondants « Déontologie » s'assure du bon déploiement du dispositif et veille à conseiller et à sensibiliser les collaborateurs sur ces questions. Enfin, l'Établissement public s'assure que les dispositions du Code de déontologie applicables aux prestataires et intérimaires sont reprises dans les documents contractuels qui lient l'Établissement public et les sociétés de prestation externe ou de travail temporaire, notamment lorsque ces personnes sont susceptibles d'avoir accès à des informations privilégiées au sens de la réglementation en vigueur.

12 entités sur **13** dotées d'un code ou d'une charte de déontologie déclinant la Charte du Groupe

Filiales et participations

Les filiales et participations stratégiques ont décliné la Charte de déontologie du Groupe dans leurs dispositifs internes, à travers des codes de déontologie, des codes de conduite, des chartes de déontologie, ou encore des chartes éthiques… Les entités ayant des activités à l'international, Egis et CNP Assurances, ont également traduit leurs documents dans les langues des pays dans lesquels ils opèrent.

Lutte contre les conflits d'intérêts, la corruption et la fraude

Politique de lutte contre la corruption

A l'issue des travaux engagés dès 2016 sur la loi Sapin II, le groupe Caisse des Dépôts s'est doté en 2017 d'une politique anti-corruption qui s'applique à l'Etablissement public et à toutes ses entités sous contrôle opérationnel.

Cette politique affirme une tolérance zéro face à la corruption, au trafic d'influence et à l'ensemble des manquements à la probité.

Pour cela, elle encadre, par des règles claires, les modalités d'octroi et de réception de cadeaux et avantages pour tous les agents et dirigeants. En particulier :

- Refus des cadeaux ou avantages susceptibles de compromettre ou de donner l'illusion de compromettre l'objectivité et l'indépendance de jugement ;
- Interdiction de proposer directement ou indirectement des avantages à un tiers pour qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir une action ;
- Interdiction d'abuser de son influence réelle ou supposée en vue d'en obtenir des bénéfices ;
- Interdiction de solliciter directement ou indirectement une personne afin qu'elle abuse de son influence en vue d'en obtenir des bénéfices.

Sa déclinaison opérationnelle inclut également une cartographie des risques de corruption, des procédures d'évaluation des clients, partenaires et fournisseurs de premier rang, ainsi que des procédures de formation, d'alerte interne et de contrôle (Voir aussi politique LCB-FT).

Politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts

Le Groupe a mis en place une politique rappelant les principes clés de prévention et gestion des conflits d'intérêt et requérant pour chaque entité :

- La mise en place d'un dispositif de prévention, détection et de gestion des conflits d'intérêts ;
- La nomination d'un responsable déontologique indépendant ;
- L'établissement d'un référentiel des conflits d'intérêts ;
- La tenue d'un registre centralisé documentant les situations de conflit d'intérêts potentiels ;
- Des actions de sensibilisation auprès des agents.

Des politiques **100%** Groupe sur la lutte contre la corruption, la prévention et la gestion des conflits d'intérêts

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Politique de lutte contre la corruption

La Direction de la Conformité et du Contrôle Permanent est responsable du déploiement à l'Etablissement public de la politique du Groupe en matière de tolérance zéro face à la corruption, au trafic d'influence et à l'ensemble des manquements à la probité.

La Caisse des Dépôts dispose par ailleurs d'une charte de déontologie spécifique aux achats, qui vise à renforcer ses exigences en termes de transparence, de probité et d'intégrité, de confidentialité, d'égalité et de responsabilité dans le processus Achats.

Politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts

Conformément à la politique Groupe, le code de déontologie encadre, par des règles claires, les modalités d'octroi et de réception de cadeaux et avantages s'appliquant aux agents.

Le dispositif de gestion des conflits d'intérêt est animé par la Direction de la Conformité et du Contrôle Permanent qui est en charge de tenir le registre des situations de conflits d'intérêt et d'instruire les cas se présentant.

Politique de lutte contre la fraude

En matière de lutte contre la fraude, la politique de la Caisse des Dépôts est pilotée par la mission anti-fraude de la Direction de la Conformité et du Contrôle Permanent. Celle-ci intervient en conseil, en coordination et en soutien des directions sur ces sujets et peut être amenée à conduire des investigations au sein de celles-ci ou sur des processus définis. Elle coordonne également les politiques conduites au sein des filiales, propose des supports de sensibilisation, assure une veille et effectue un reporting régulier auprès du comité de direction.

Filiales et participations

En respect à la loi Sapin II et conformément aux politiques du Groupe, les filiales disposent de leur propre déclinaison opérationnelle des politiques de lutte contre les conflits d'intérêts, la corruption et la fraude.

Entité	Dispositifs de lutte contre les conflits d'intérêts, la corruption et la fraude
Bpifrance	Les filiales opérationnelles de Bpifrance sont assujetties aux dispositifs réglementaires stricts en vigueur, notamment en matière de lutte contre la corruption. Bpifrance est doté d'une politique Groupe de conformité, de politiques et procédures de gestion des conflits d'intérêts (règles sur les cadeaux, repas d'affaire, invitations) et, enfin, d'une politique Groupe de lutte contre la corruption. Elle dispose également d'un outil de suivi des diligences effectuées, contrôlé par la direction du Contrôle Permanent. La direction de la sécurité financière dispose d'une équipe dédiée aux questions des collaborateurs et à l'analyse des cas posant difficultés.

CDC Biodiversité	CDC Biodiversité applique les politiques Groupe en matière de conflits d'intérêts, de corruption et de fraude.
CDC Habitat	En complément de sa charte de déontologie et de son règlement intérieur en cours de refonte, le groupe CDC Habitat a mis en place une cartographie des risques globaux ainsi que des cartographies spécifiques aux risques CB-FT et de corruption. Un nouveau code de conduite anticorruption, intégré en annexe au règlement intérieur, a également été diffusé aux collaborateurs en mai 2019.
CNP Assurances	Le code de conduite du groupe CNP Assurances, C@pEthic, rappelle le principe de tolérance zéro face aux actes de corruption et de trafic d'influence. La politique de conformité, s'appliquant à l'ensemble des sociétés d'assurances du Groupe, s'accompagne d'un ensemble de politiques spécifiques incluant la politique contre la corruption, la politique sur les conflits d'intérêts, la politique de protection des données, la politique de gouvernance des produits, la politique de lutte contre la fraude… Certains métiers plus exposés, comme les achats ou les fonctions commerciales, se sont dotés de codes spécifiques (exemple : guide de déontologie « Achats » et code de déontologie pour les commerciaux du réseau Amétis). Par ailleurs, dans un souci de transparence constante, CNP Assurances est inscrite sur le registre de la HATVP (Haute autorité pour la transparence de la vie publique) et à ce titre se conforme à l'exigence du rapport annuel adressé chaque année à cette autorité.
Compagnie des Alpes	Outre sa charte de déontologie, le groupe Compagnie des Alpes complète son dispositif au sein des filiales par des engagements formels de la direction, des formations et des rappels dans les clauses des contrats de travail. Afin de prévenir les risques de corruption, le Groupe a mis en place un plan de prévention de la corruption répondant aux exigences de la loi Sapin II. Bien que le Groupe exerce des activités dans des pays exposés aux risques de corruption (indice Transparency International < 50), le nombre d'employés basé de façon permanente dans les pays concernés est limité à moins de 5 personnes, et les contrats de conseil concernant directement ces pays représentent moins de 0,05 % du chiffre d'affaires du Groupe. À la suite de la réalisation d'une cartographie des risques de corruption par la direction des risques, les documents suivants ont été établis : ■ Code de conduite anti-corruption, rédigé sur la base du code type mis à disposition par Middlenext à la rédaction duquel le Groupe avait participer ; ■ Politique « Cadeaux, invitations et dons » précisant des conditions claires de réception ou d'octroi de cadeaux / invitations et les modalités de participation à des opérations de dons à des associations et / ou mécénat ; ■ Procédures de contrôles comptables, à destination des membres de la direction financière, visant à s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence. Les représentants légaux des entités du Groupe ont pour mission de s'assurer de leur diffusion à l'ensemble des membres de leur personnel et de veiller à leur application.
Egis	Le Groupe a défini des règles de comportement applicables à tous, qui s'articulent autour de trois documents principaux actualisés en 2018 : une charte de déontologie (disponible en 9 langues), un code d'intégrité et un code d'intégrité des partenaires d'affaires. Par ailleurs, le programme éthique a été complété pour intégrer les exigences de la loi Sapin 2 et celles relatives au devoir de vigilance. La direction « Ethique et conformité » est chargée de déployer un dispositif permettant de renforcer un comportement éthique en accord avec les valeurs du Groupe et de veiller à la conformité des pratiques vis-à-vis du cadre réglementaire national et international portant sur l'intégrité. De nombreux dispositifs sont en place : ■ Un Comité d'éthique au sein duquel est pilotée la démarche Ethique ; ■ Une procédure de contrôle éthique ; ■ Un dispositif anticorruption « dans les joints ventures enregistrées et les consortium » ; ■ Des procédures spécifiques "Conflit d'intérêts", « offre et réception de cadeaux et d'invitations », « Actions de sponsoring et de mécénat » ; ■ L'instauration de « Moments Ethique » pour rappeler ces sujets en début de réunion ;

	■ Une nouvelle méthodologie pour la cartographie des risques Corruption avec renforcement de la phase d'identification des risques ; ■ L'intégration de l'éthique dans le processus de recrutement ; ■ L'établissement d'un guide sur le traitement des alertes.
Icade	La direction de la conformité met en œuvre la politique d'Icade en matière d'éthique des affaires incluant notamment le suivi du respect des réglementations en vigueur et des règles internes instituées. Ses actions sont supervisées par le Comité d'audit et des risques, instance du conseil d'administration. Depuis 2019, la charte éthique intègre la protection des données personnelles ainsi que les informations sensibles et privilégiées, en lien avec le règlement Market Abuse Regulation. Icade met également en place de nombreuses actions pour prévenir et lutter contre la corruption notamment : une cartographie des risques de conformité, l'utilisation d'un outil d'évaluation de l'intégrité des tiers, des procédures dédiées relatives à la déclaration de cadeaux ou d'avantages, aux conflits d'intérêts, à la prévention des opérations d'initiés et à la prévention et lutte contre la fraude. Ces mesures ont été évaluées en interne et en externe par un cabinet indépendant. En particulier, un contrôle sur les risques de non-conformité liés à l'éthique est réalisé chaque année par le contrôle interne. En outre, la charte achats responsables intègre la conformité aux nouvelles réglementations sur l'éthique des affaires, la loi anti-corruption Sapin 2 et le règlement général sur la protection des données, outre certains sujets sociaux comme la liberté syndicale et la prévention du harcèlement.
Informatique CDC	En complément du code de déontologie qui traite de ces aspects, des politiques dédiées anti-corruption et anti-conflits d'intérêts ont été élaborées en 2019 et rendues accessibles aux collaborateurs via l'intranet. En outre, une procédure d'honorabilité des fournisseurs est établie et appliquée par le service achat ICDC depuis fin 2017. Ces risques sont évalués dans la cartographie des risques ICDC.
SCET	La SCET s'est dotée d'un « Manifeste RSE du consultant SCET » qui rappelle ses valeurs partagées avec ses partenaires. Sa charte de déontologie, annexée au règlement intérieur et transmise à tout collaborateur, prévoit, entre autres, qu'il ne peut exercer simultanément, à titre principal ou accessoire, des fonctions générant des conflits d'intérêt. En complément, des contrôles ont été effectués avec la direction de la conformité du groupe Caisse des Dépôts (DCPC) sur des contreparties personnes physiques suite aux opérations de croissance externe. Une cartographie des risques " Fraude - Déontologie - LCB FT " a également été élaborée et validée par DCPC et par le Comité d'audit et des risques de la SCET.
Société Forestière	La charte de déontologie de la Société Forestière encadre les sujets éthiques. Sa diffusion s'accompagne également de l'envoi de la politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts.
STOA	En conformité avec la politique du groupe Caisse des Dépôts, STOA s'est doté d'un dispositif spécifique de lutte contre la corruption dans le cadre d'une tolérance zéro. Ce dispositif est formalisé dans des procédures et des outils spécifiques pour évaluer les risques avant et pendant toute relation d'affaires, suivre l'évolution du risque, informer la direction et les actionnaires, former les collaborateurs et contrôler l'activité et les opérations.
Transdev	Le groupe Transdev a formalisé et met en œuvre un système global de management de l'éthique et de la conformité, (l' « ECMS »), adressant ces divers sujets. Validé dans sa dernière version par le comité d'audit en juillet 2019, l'ECMS se met en place progressivement dans l'ensemble des pays. Il repose sur un code éthique, un code de conduite anti-corruption, une politique anti-blanchiment et anti-financement du terrorisme, une politique sur le conflit d'intérêt ainsi qu'un code éthique financier. Le code éthique permet à chaque collaborateur du Groupe de savoir « comment bien faire » grâce à la formalisation de 21 principes incontournables. Le déploiement de l'ECMS s'appuie sur un réseau de responsables « Ethique et compliance » présents dans chaque pays et rattaché fonctionnellement à la Direction des Risques, Ethique et Assurances du Groupe, ainsi que sur le pilotage par un comité « Ethique et Compliance » dédié. L'ECMS formalise également les modalités d'analyse préalable des tiers (KYC - Know Your Counterparties), ainsi que les différents niveaux de contrôle mis en œuvre.

Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT)

Le Groupe s'est doté d'une politique de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT) affirmant une tolérance zéro au risque de non-conformité LCB-FT, ainsi que d'un dispositif de contrôle du risque CB-FT dont les principes ont été validés par le comité de direction. Ce dispositif est piloté par la Direction de la Conformité et du Contrôle Permanent qui effectue un contrôle opérationnel de la bonne application de ces politiques sur chaque direction opérationnelle et sur les filiales.

Une **politique Groupe** de tolérance zéro face au risque de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme.

Dans le cadre de cette politique, chaque entité du Groupe, quel que soit son profil de risque ou son assujettissement à la réglementation LCB-FT, est tenue de :

- Prohiber tout investissement dans un actif domicilié dans les pays figurant sur la liste 1 du GAFI (Groupe d'Action Financière) et dans un pays figurant sur la liste de l'UE des Etats et territoires non coopératifs (ETNC) en référence à la liste d'interdiction ;
- Prohiber toute relation d'affaires impliquant un pays ou une personne faisant l'objet d'une mesure de gel des avoirs ou dans des pays ou secteurs sous sanctions financières françaises, européennes et internationales (ONU) ;
- Prohiber l'entrée en relation d'affaires avec un tiers dans le cas où le bénéficiaire effectif de l'opération ne peut être identifié avec certitude, et notamment dans le cadre des investissements et des partenariats ;
- Apporter une vigilance particulière dans l'examen des structurations complexes des relations d'affaires, notamment lorsqu'elles impliquent des centres offshores ;
- Encadrer strictement le recours aux espèces dans leurs relations avec les clients.

Cette politique repose en particulier sur l'appréciation du niveau de risque de chaque nouveau projet d'entrée en relation d'affaires et d'un suivi constant de celui-ci.

Au niveau du Groupe, tout projet de l'Etablissement public ou de ses filiales, dépassant les montants seuils de passage en comité d'engagement, ainsi que tout nouveau produit ou service, requiert un « avis de conformité LCB-FT » formalisé, émis par un service dédié de la Direction de la Conformité et du Contrôle Permanent. (cf politique de la Caisse des Dépôts).

Enfin, la Direction de la Conformité et du Contrôle Permanent établit également une classification de l'exposition du groupe Caisse des Dépôts aux risques CB-FT et de corruption par entité, direction et activité. Cette classification permet de mesurer le degré d'exposition à ce risque, d'en informer la gouvernance et d'adapter en conséquence le dispositif LCB-FT du Groupe. Elle a vocation à être actualisée chaque année sur la base des opérations réalisées l'année précédente. Les principales activités exposées aux risques de CB-FT au sein des entités du Groupe sont : les activités d'investissements, les activités de gestion d'actifs financiers non cotés ainsi que les achats et le recours à la sous-traitance. Les filiales les plus exposées sont celles opérant dans des pays où les risques de corruption sont élevés et / ou dans les secteurs de l'immobilier et du tourisme.

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Conformément aux dispositions du Code monétaire et financier, la Caisse des Dépôts s'est dotée d'une politique LCB-FT, affirmant une tolérance zéro au risque de non-conformité LCB-FT, ainsi que d'un dispositif LCB-FT dont les principes ont été validés par le comité de direction.

En particulier, chaque nouveau projet d'entrée en relation d'affaires implique ainsi la réalisation de diligences adaptées au niveau de risque, avec une revue systématique de l'ensemble des partenaires d'affaires. Un « Avis de conformité LCB-FT » formalisé, émis par un service en charge de la sécurité financière, est requis en comité d'engagement dans tous les cas où un risque fort est identifié. Dans le cas d'opérations complexes ou susceptibles d'impliquer des partenaires atypiques, la Caisse des Dépôts a également recours à des enquêtes de notoriété réalisées par des prestataires d'intelligence économique spécialisés dans les investigations approfondies, qui complètent ainsi les analyses conduites en interne.

Dans le cadre de la lutte contre le financement du terrorisme, et afin de se conformer aux sanctions économiques et financières internationales, la Caisse des Dépôts dispose également d'un dispositif de filtrage quotidien de ses flux et de ses bases tiers en conformité avec la réglementation et les meilleures pratiques de la place. Une attention particulière est portée aux risques liés aux pays et territoires.

Depuis 2009, le comité de direction de la Caisse des Dépôts valide la méthodologie d'évaluation des risques de blanchiment des capitaux et de financement du terrorisme (CB-FT) des pays et territoires, à partir notamment de l'appréciation des éléments constitutifs de ces risques (risques de fraude fiscale et de corruption inclus). La méthodologie aboutit à un classement, actualisé chaque année, des pays et territoires en trois listes, chacune correspondant à un niveau de sensibilité. Elle s'appuie sur une sélection de listes ou d'évaluations publiées par des institutions officielles ou des organismes de référence comme la liste des « pays et territoires non coopératifs à des fins fiscales », adoptée par l'Union européenne depuis décembre 2017. Le suivi en est assuré par le comité « Pays sensibles ». La Caisse des Dépôts s'interdit d'investir dans des sociétés domiciliées dans les pays de la liste des Etats et territoires non coopératifs (ETNC) établie par Bercy, ainsi que dans les juridictions à l'encontre desquelles le Groupe d'action financière (GAFI) appelle à des contre-mesures afin de protéger le système financier international.

Filiales et participations

L'ensemble des filiales de la Caisse des Dépôts, y compris celles non soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) ou de l'AMF, doivent, en application de la politique du Groupe, se doter d'un dispositif de LCB-FT adapté à la nature des risques auxquels elles sont exposées.

Entité	Dispositifs de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme
Bpifrance	Bpifrance s'est doté d'une politique Groupe stricte en matière de LCB-FT conformément à la réglementation. En 2019, un nouvel outil d'aide à la réalisation et au suivi des diligences a été déployé. Il est mis à disposition des collaborateurs qui doivent, s'ils sont en relation avec les clients, réaliser des diligences préalables à la prise de décision et pendant la vie de l'opération, selon les dispositifs prévus par les textes en vigueur. Ces diligences sont contrôlées par le pôle dédié de la Direction du Contrôle Permanent et de la Conformité. Ce dernier peut être consulté par les collaborateurs en cas d'incertitudes.
CDC Biodiversité	CDC Biodiversité applique la politique Groupe CDC en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.
CDC Habitat	La corruption et le blanchiment d'argent sont pris en compte dans les chartes de déontologie du Groupe qui a également mis en place une cartographie des risque LCB-FT et de corruption et le CIMPA qui formalise les règles d'achats. Fin 2019, une nouvelle interface IC-LCBFT a été développée pour permettre le criblage et le scoring sur les activités principales (locations, ventes et acquisitions).
CNP Assurances	En tant qu'acteur financier, le groupe CNP Assurances s'implique fortement dans la lutte contre le blanchiment des capitaux, le financement du terrorisme et la fraude au travers de politiques LCB-FT Groupe qui se déclinent pour les activités de CNP Assurances en France, et dans ses filiales en France et à l'international. Cette politique Groupe ainsi que les procédures associées sont revues et mises à jour régulièrement. Elles sont disponibles pour tous les collaborateurs sur l'intranet.

	CNP Assurances a déployé des contrôles spécifiques dont l'objectif est d'une part de sécuriser les opérations d'assurance réalisées par ses clients mais également de lui permettre de mieux répondre à ses obligations réglementaires avec une couverture plus précise de ses risques CB-FT. CNP Assurances vérifie également avec ses distributeurs si ses produits sont bien diffusés auprès de clients appartenant au marché cible prédéfini et réexamine régulièrement les produits d'assurance proposés ou commercialisés, en tenant compte de tout événement qui pourrait influer sensiblement sur le risque potentiel pesant sur le marché cible défini. Un questionnaire due diligence conformité a été mis au point et présenté à l'ensemble des directions de l'entreprise en vue d'un déploiement sur tous les nouveaux tiers en 2020.
Compagnie des Alpes	Le groupe Compagnie des Alpes a rédigé une procédure de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Ce dispositif est complété d'engagements formels et de formations. L'analyse de risque CB-FT est réalisée grâce aux outils fournis par la Direction de la Conformité et du Contrôle Permanent du groupe Caisse des Dépôts.
Egis	La direction Ethique et conformité est chargée de déployer un dispositif permettant de renforcer un comportement éthique en accord avec les valeurs de groupe et de veiller à la conformité des pratiques vis-à-vis du cadre réglementaire national et international portant sur l'intégrité, avec notamment : ■ Une procédure sur le recours aux agents commerciaux dans l'Egis Book ; ■ La procédure « Know Your Counterparties » (KYC) pour la collaboration avec des cotraitants et le recours à la sous-traitance ; ■ La réalisation de diligences préalables lors des opérations d'acquisition de sociétés. Une procédure formalisant ces actions est également en cours de réflexion.
Icade	La direction de la conformité met en œuvre la politique d'Icade en matière d'éthique des affaires incluant notamment un programme de conformité en matière de LCB-FT. Ses actions sont supervisées par le comité d'audit et des risques, instance du conseil d'administration. En particulier, une cartographie des risques LCB-FT a été déployée ainsi qu'un dispositif de maitrise de ses risques s'appuyant sur : un corpus documentaire composé d'une politique et de procédures déclinées par métier et un processus d'évaluation de l'intégrité des clients et des transactions (« KYC »).
Informatique CDC	En tant que Groupe d'Intérêt Economique (GIE), Informatique CDC n'est pas soumis à la LCB-FT. Toutefois, le code de déontologie d'Informatique CDC traite de ces aspects pour l'engagement de ses fournisseurs par le biais d'une procédure d'honorabilité établie par le service des achats.
SCET	Un plan d'action de la mise en conformité de la SCET en matière de LCB-FT a été mis en œuvre avec notamment des contrôles effectués avec DRCI sur des contreparties personnes physiques suite aux opérations de croissance externe. De plus, des procédures portant sur la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme ont été rédigées en concertation avec la DCPC comprenant « un corpus des règles fédérales et une cartographie des risques " Fraude - Déontologie - LCB FT " validée par la DCPC et par le comité d'audit et des risques de la SCET.
Société Forestière	La politique LCB-FT de la Société Forestière s'appuie sur le dispositif associé au sein du groupe Caisse des Dépôts, en tenant compte des particularités propres à ses métiers. Les établissements assujettis ont l'obligation de vérifier l'identité du client et du bénéficiaire effectif avant l'établissement de toute relation d'affaires. Chaque direction opérationnelle assume sur son périmètre la responsabilité opérationnelle de la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme.
STOA	STOA s'est doté d'un dispositif robuste en matière de LCB-FT, incluant les éléments prévus par la politique du groupe Caisse des Dépôts. Ce dispositif est formalisé par un corpus documentaire composé de politiques et procédures et d'outils spécifiques pour évaluer les risques avant et pendant toute la durée de la relation d'affaires. Le degré de diligences varie selon une matrice de cotation spécifique basée sur les risques. La direction et les actionnaires peuvent être informés à tout moment sur l'évolution et le suivi des risques.

Transdev	Le système global de management de l'éthique et de la compliance « ECMS » du Groupe Transdev intègre également le risque CB-FT, avec notamment des modalités d'analyse préalable des tiers (KYC - Know Your Counterparties), ainsi que différents niveaux de contrôles mis en œuvre.

Systèmes d'alerte éthique et dispositifs de gestion des incidents

Conformément à la politique Groupe et à la réglementation en vigueur (loi Sapin II), un dispositif d'alerte est déployé au sein de chacune des entités du Groupe (à l'exception de CDC Biodiversité) afin de permettre le recueil des signalements émanant d'employés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires aux principes énoncés dans le document déclinant la Charte déontologique du Groupe. Les procédures mises en œuvre pour recueillir les signalements garantissent une stricte confidentialité des lanceurs d'alerte, auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Nombre d'alertes éthiques reçues – En valeur absolue et par motif	2017	2018	2019			
	Total	Total	Total	- dont loyauté des pratiques	- dont ressources humaines	- dont environ-nement
Etablissement public**	6	16	6	0	6	0
Bpifrance	-	-	-	-	-	-
CDC Biodiversité	-	-	0	-	-	-
CDC Habitat	-	-	0	0	0	-
CNP Assurances	0	9	8	3	5	0
Compagnie des Alpes	-	0	0	-	0	-
Egis*	6	4	17	8	9	0
Icade	1	0	0	0	0	0
Informatique CDC	0	2	0	0	0	0
SCET	0	0	0	-	-	-
Société Forestière	0	0	0	0	-	-
STOA	-	-	0	0	0	-
Transdev	2	0	15	15	0	0
Groupe*	9	31	46	26	14	0

- : Absence de données

* Pour l'Etablissement public, un nouveau dispositif a été mis en place pour la lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail en juillet 2019, le bilan des alertes sur cette thématique n'est pas disponible.

** Pour Egis, l'augmentation du nombre d'alertes remontées peut s'expliquer par la mise en place d'un outil d'alerte, qui a permis de mettre en confiance les collaborateurs et de faciliter les alertes.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

La procédure de gestion des incidents de la Caisse des Dépôts fixe le principe selon lequel les incidents relatifs à la fraude, à la LCB-FT, à la déontologie et à la corruption sont réputés comme significatifs et doivent faire l'objet d'un plan d'action suivi en comité des risques du métier concerné et d'une remontée à la gouvernance. La Caisse des Dépôts dispose de plusieurs dispositifs d'alerte :

- Un dispositif d'alerte "éthique" conforme aux dispositions réglementaires en application (garanties de confidentialité et de protection des lanceurs d'alerte). Ce dispositif est formalisé dans une procédure dédiée disponible sur la plateforme collaborative interne. Celle-ci détaille le circuit et les modalités de saisine des alertes ainsi que le traitement par le déontologue ;
- Un dispositif d'alerte interne visant à saisir la déontologue sur les questions de déontologie professionnelle et personnelle (dysfonctionnements et manquements aux règles internes dont la lutte contre la corruption) qui présente les mêmes garanties que le dispositif d'alerte "éthique",
- La saisine de la déontologue via une adresse mail générique pour toute question relative à la déontologie professionnelle et personnelle ;
- La saisine de la RH et/ou de la déontologue pour toute question relative aux conditions de travail ;
- La saisine des assistants de prévention pour les questions de sécurité.

Filiales et participations

Outre le dispositif d'alerte éthique prévu par la politique Groupe en conformité avec la réglementation pour les entités qui y sont assujetties, certaines filiales mettent parfois également d'autres systèmes d'alerte et de remontées d'incidents qui leur sont propres. En particulier, cinq entités ont recours à une plateforme en ligne à la disposition des collaborateurs pour mieux protéger les lanceurs d'alerte.

Entité	Autres précisions sur les dispositifs d'alertes et de remontées d'incidents
Bpifrance	Outre, les canaux internes de remontée des dysfonctionnements (déclaration des incidents, voie hiérarchique, contrôles, etc.) définis dans les procédures internes de chaque entité opérationnelle, un dispositif d'alertes est proposé aux collaborateurs par le biais d'une plateforme spécifique, pouvant couvrir tous les domaines. En externe, toute partie prenante externe peut contacter par téléphone ou en ligne, le site en région qui la concerne, ou le siège par voie postale. Dans ce cas, le courrier est analysé puis traité selon le dispositif prévu. Le site Bpifrance prévoit notamment une page « contact » par laquelle il est possible de déposer une demande ou une réclamation, ou d'être mis en relation avec le siège du Groupe.
CDC Habitat	Un dispositif d'alerte interne a été initié en mai 2019 en parallèle du code de conduite anticorruption. Une adresse générique est mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs. La procédure prévoit qu'en cas d'alerte un comité de déontologie se réunit afin de permettre de traiter et diligenter les mesures nécessaires au traitement de l'incident.
CNP Assurances	En cas de fait ou manquement constaté, le code de conduite indique que les collaborateurs doivent contacter le déontologue qui est le directeur de la conformité. Ceci est régulièrement rappelé dans les communications intranet. Un outil d'alerte a ainsi été mis à la disposition de tous les collaborateurs du Groupe, de façon à permettre la remontée des situations jugées délicates au déontologue. Ces alertes font l'objet d'analyse précise en lien avec les responsables concernés dans les règles de confidentialité les plus strictes et peuvent couvrir

	tous les domaines. Depuis deux ans, aucun fait de corruption, de trafic d'influence ou de conflits d'intérêts n'a été avéré, bien que deux dossiers aient été déclarés.
Compagnie des Alpes	Une procédure d'alerte interne, ouverte à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et aux tiers, précise les conditions de dépôts d'une alerte et les mesures de protection pour le lanceur d'alerte. Le dépôt se fait par une plateforme sécurisée mise à disposition par un prestataire de service spécialisé, avec remontée au référent qui est le directeur juridique de la Compagnie des Alpes. Ceci complète le dispositif d'alerte fraude en vigueur depuis de nombreuses années, ainsi que le dispositif de crise. En ce qui concerne la LCB -FT, les procédures prévoient aussi une remontée des déclarations auprès du déontologue du Groupe.
Egis	Egis dispose depuis octobre 2018 d'un dispositif alerte interne qui s'applique à l'ensemble du Groupe sur les sujets couverts par la loi Sapin II et la loi relative au devoir de vigilance. Il se compose d'une procédure qui décrit le champ d'application des alertes, leurs modalités d'émission et de traitement ainsi que les dispositions en matière de protection des lanceurs d'alerte, une plateforme interne et une messagerie téléphonique. En 2019, une plateforme unique de déclaration et de traitement d'évènements divers, dont ceux relatifs aux incidents, a également été développée pour toutes les filiales du groupe, sous le nom d'AVANTEAM. Cette plateforme sera opérationnelle et communiquée à l'ensemble du personnel au cours du 1er trimestre 2020.
Icade	Tout collaborateur, constatant un manquement aux règles mentionnées dans la charte éthique, peut le signaler à un référent externe indépendant via une plateforme en ligne sécurisée et disponible 24h/24 et donne lieu, le cas échéant, à un audit interne et / ou externe, et à l'application d'éventuelles sanctions. Cet outil vise à signaler tout risque de non-conformité et garantit au lanceur d'alerte la totale confidentialité de sa démarche. Icade s'engage à ce qu'aucun collaborateur ne fasse l'objet de discrimination ou de mesures de représailles pour avoir émis une alerte. Un déontologue interne indépendant a, quant à lui, la charge d'accompagner les collaborateurs dans la mise en œuvre des règles de déontologie fixées par la charte éthique et les procédures associées.
Informatique CDC	La procédure d'alerte professionnelle est décrite dans le code de déontologie et détaillée en annexe. Par ailleurs, une « directive incidents » a été mise à jour fin 2019 et une procédure de gestion de la fraude a été créée.
SCET	Une procédure de "Gestion des cas de fraude" est active. Elle rappelle aux collaborateurs les bonnes pratiques et le traitement de la fraude. Cette procédure é été complétée par un mode opératoire "Gestion des incidents" régulièrement actualisé en concertation avec la DCPC, et une « fiche incidents » afin de faire remonter à la direction générale, puis, le cas échéant, à la DCPC, tout dysfonctionnement ou tentative de fraude. Le comité d'audit et des risques est informé sur les incidents lors de chaque réunion. Une adresse électronique " alerte_ethique@scet.fr " accessibles aux parties prenantes internes et externes a été créée en 2017.Elle n'est consultable que par la directrice du développement externe et des risques.
Société Forestière	En cas d'incident, la prise en charge est assurée par la directrice générale adjointe et le contrôleur des risques.
STOA	STOA a instauré un dispositif de prévention et de gestion des incidents formalisé dans une procédure dédiée avec une remontée prévue auprès de la déontologue de STOA et/ou de la direction générale. Un reporting interne est réalisé au fil de l'eau ainsi qu'un reporting semestriel auprès de la CDC.
Transdev	Le groupe Transdev exige de chaque pays la mise en place d'un dispositif d'alerte professionnelle couvrant l'ensemble des thématiques et protégeant le lanceur d'alerte. Les incidents sont pris en compte par le dispositif d'alerte, et traités en lien avec les autres fonctions corporate éventuellement concernées (juridique, RH, contrôle interne, ...) et le management opérationnel. D'autres événements peuvent remonter par d'autres canaux (management, juridique, base incidents, …).

Informer, sensibiliser et former les collaborateurs et les dirigeants

Les chartes, politiques et procédures de chaque entité du Groupe sont accessibles librement par tous les collaborateurs sur l'intranet de leurs entités respectives.

En outre, des modules de sensibilisation au risque CB-FT sont réalisés par les entités concernées par la loi Sapin II, conformément à la réglementation, en complément de formations en présentiel.

Enfin, tous les membres des instances de gouvernance de la Caisse des Dépôts sont sensibilisés à la prévention des risques de LCB-FT et de corruption. Les politiques et procédures sont présentées en comité des risques opérationnels et de contrôle permanent. Les filiales et participations stratégiques informent également les membres de leurs instances de gouvernance des procédures en la matière avec pour certaines entités des formations spécifiques pour les dirigeants en présentiel, notamment chez la Compagnie des Alpes, CNP Assurances, Egis, CDC Habitat (e-learning), Informatique CDC et la SCET.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Le code de déontologie est transmis à tous les collaborateurs de la Caisse des Dépôts lors de leur première connexion à leur session Windows. Un e-learning de sensibilisation au risque CB-FT est en libre accès sur le catalogue de formation interne Form&Vous, il est obligatoire pour tous les nouveaux arrivants. En outre, les collaborateurs identifiés comme exerçant une activité exposée au risque CB-FT sont inscrits systématiquement dans une formation en présentiel.

762 collaborateurs ont suivi le module e-learning, et 39% des collaborateurs identifiés comme exposés ont bénéficié de la formation en présentiel en 2019

Concernant la lutte contre la corruption, un parcours de formation en ligne sera déployé au premier trimestre 2020 et sera rendu obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs de la Caisse des Dépôts.

Filiales et participations stratégiques

Le tableau suivant présente plus spécifiquement les formations à distance ou en présentiel organisées pour les collaborateurs.

Entité	Formations des collaborateurs sur les sujets de déontologie, de corruption et de LCB-FT
Bpifrance	Tout nouvel arrivant, quel que soit son statut, doit prendre connaissance du règlement intérieur, du code de déontologie et des politiques LCB-FT, et suivre les formations en e-learning proposées. Des sessions en présentiel sont également déployées par la direction de la sécurité financière. En 2019, 398 formations ont été effectuées en e-learning sur le module LCB-FT, outre celles suivies par 126 nouveaux arrivants. 1127 collaborateurs des services de gestion des sessions ont suivi la formation en présentiel, et 1748 modules de lutte contre la corruption ont été suivis. Au total, 100% des collaborateurs de Bpifrance ont été formés, au cours de ces dernières années, à la politique LCB-FT au niveau de chaque filiale et aux obligations qui en résultent.
CDC Habitat	En 2018, un parcours de formation e-learning "conformité" a été dispensé à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. En ce qui concerne le risque CB-FT, les collaborateurs du GIE Ventes sont les plus exposés au risque de blanchiment. A ce titre, ils ont été sensibilisés à la

	lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Suite au développement de la nouvelle interface LCB-FT, des formations ont été réalisées et se poursuivent en 2020.
CNP Assurances	A fin 2019, les taux de formation des collaborateurs cumulés 2018-2019 sont : Lutte contre la corruption : 2 293 collaborateurs soit 84% des personnes concernées ; ■ Lutte contre le blanchiment : 1 691 collaborateurs soit 88% des personnes moyennement ou très exposées ; ■ Lutte contre les conflits d'intérêt : 2 620 collaborateurs soit 79% des personnes concernées ; ■ Protection des données à caractère personnel dans le cadre de la mise en place du RGPD : 1 826 collaborateurs en France soit 67% des personnes concernées et 957 collaborateurs dans les filiales internationales soit 89%. Par ailleurs, le Groupe diffuse via l'intranet des brèves mensuelles rappelant les principales règles et comportements à adopter. Des bandes dessinées digitales ont également été réalisées sur 2019 sur la lutte contre la corruption, la lutte contre le blanchiment des capitaux et financement du terrorisme, et l'encadrement liés aux cadeaux et avantages fixés par les instances dirigeantes. Cette initiative se poursuivra sur 2020 sur l'ensemble des domaines de la conformité.
Compagnie des Alpes	Les salariés ayant des activités assujetties à la réglementation LCB-FT, ont été formés. En outre, un travail a été mené pour la mise en place sur la lutte contre la corruption : ■ D'une plateforme de formation en ligne : La formation, qui comprend des cas pratiques directement liés aux activités du Groupe, est déployée et obligatoire pour les salariés francophones permanents, soit 513 salariés au 28/11/2019. ■ De sessions de formation en présentiel pour le comité exécutif et pour les 340 salariés les plus exposés, des formations dispensées par une avocate spécialisée, et qui ont couvert 82% des salariés identifiés. Au total cela concerne 792 salariés, soit 16% du total des ETP.
Egis	A fin 2019, 74% des collaborateurs d'Egis directement exposés au risque CB-FT (profils managers, commerciaux et opérationnels) ont suivi une formation en présentiel. En 2019, un effort important a été réalisé avec 1 740 personnes formées en présentiel, dont 1 379 à l'international intégrant une campagne massive de formation en Inde (944 participants). Concernant les formations en e-learning (disponibles en 3 langues) sur l'éthique des affaires notamment, les campagnes complémentaires menées en France et à l'international en 2019, permettent d'atteindre 65% de la population cible formée. Depuis le 1er janvier 2019, ce module de e-learning est intégré au parcours de formation obligatoire pour les nouveaux arrivants.
Icade	Conformément à la loi Sapin II, la charte éthique, accessible sur le site internet et l'intranet d'Icade, est communiquée à l'ensemble des collaborateurs ainsi qu'aux personnels intérimaires. Des formations en e-learning et en présentiel sur le risque CB-FT ont été réalisées auprès de 89% des collaborateurs les plus exposés au risque à fin 2019. Les fonctions identifiées comme sensibles (exposées) sont les commerciaux (pôle Promotion) et les asset managers (Foncière). Parmi ces collaborateurs, 73% ont été formés en 2019. Concernant la prévention et la lutte contre la corruption, un dispositif de sensibilisation est proposé à tous les collaborateurs sous forme d'e-learning et adressé à tout nouvel entrant. 92% des collaborateurs ont été sensibilisés via des e-learning et /ou des sessions d'informations à la lutte contre la corruption à fin 2019.
Informatique CDC	90%, soit environ 800 collaborateurs ont été formés et / ou sensibilisés à la politique LCB-FT dont tous les membres du comité de direction ainsi que le service achats et la direction des risques. En outre, des séances de sensibilisation de 2 heures au code de déontologie pour l'ensemble du personnel ont démarré en avril 2018 et se sont terminées en septembre 2019. Plus de 800 personnes ont été formées.
SCET	L'intégralité du comité de direction de la SCET, tous les managers de proximité et 85% des consultants exposés ont été formés au risque LCB-FT, ce qui représente environ 90% des collaborateurs exposés. En outre, la SCET a fait appel à un prestataire externe, le cabinet Vogel&Vogel, pour former son comité des directeurs au droit de la concurrence.

Société Forestière	Tous les collaborateurs doivent fournir chaque année une attestation par laquelle ils reconnaissent avoir pris connaissance des documents et des dispositions applicables en matière de transactions personnelles et de gestion des conflits d'intérêts. En outre, les nouveaux contrats de travail disposent d'une clause sur les aspects de loyauté des pratiques. En 2019, les salariés considérés comme ayant des fonctions sensibles n'ont pas reçu de formation formelle par un organisme extérieur en matière de prévention contre la corruption. Cependant, entre 2016 et 2018, les catégories de salariés suivantes ont été formées à la lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme : la direction des investissements, le responsable des risques, la responsable du service des associés, le RCCI, les directeurs d'agences, la secrétaire générale, le directeur général et les comptables.
STOA	Une formation contre les risques LCB-FT, organisée en 2018 puis en 2019, a été dispensée à l'ensemble du personnel de STOA.
Transdev	Environ 72% des managers du Groupe ont suivi une formation en e-learning relative à la lutte anticorruption.

Communiquer les procédures aux partenaires

Toutes les entités élaborent des contrats disposant de clauses spécifiques visant à lutter contre la corruption, le blanchiment et le financement du terrorisme pour les métiers concernés. En particulier, la Caisse des Dépôts rappelle ainsi le respect de la réglementation LCB-FT ainsi que l'existence d'un dispositif d'alerte éthique dans l'ensemble de ces contrats depuis la mise en place de ce dernier.

Par ailleurs, les partenaires ont accès aux chartes et codes éthiques sur le site internet de Bpifrance, CNP Assurances, Compagnie des Alpes, Egis, Icade, STOA et Transdev.

Enfin, certaines entités mettent en place des initiatives particulières listées dans le tableau ci-dessous :

Entité	Autres initiatives en matière de communication et procédures aux partenaires
CNP Assurances	Afin d'informer au mieux les clients, CNP Assurances a mis en ligne sur son site internet des fiches pédagogiques à la disposition des assurés, ainsi que des questions réponses destinées à répondre aux interrogations concrètes des clients et des bénéficiaires de contrats.
Egis	Egis dispose spécifiquement depuis 2016, d'un "Code d'intégrité des partenaires" qui informe les partenaires des principes éthiques qu'Egis leur demande de respecter dans le cadre des projets réalisés en commun. Cet engagement du partenaire est formalisé au travers de la signature d'un engagement Ethique en phase Offre et de la clause Ethique en phase de réalisation du contrat.
Icade	La Charte d'achats responsables d'Icade, commune aux trois pôles d'Icade, a récemment évolué afin d'intégrer les nouvelles dispositions relatives notamment à l'éthique des affaires, à la corruption, au règlement général sur la protection des données, à la liberté syndicale et à la prévention du harcèlement. Le respect de la charte fait pleinement partie des obligations contractuelles du fournisseur.
STOA	Les partenaires et parties prenantes de STOA ont accès au questionnaire dit "AML" qui explique et détaille le dispositif LCB-FT et anticorruption de STOA.
Transdev	Pour tout contrat excédant 100 k€, la Charte fournisseurs du groupe Transdev doit être systématiquement signée. Celles-ci intègrent les engagements de Transdev en matière de lutte contre la corruption et LCB-FT.

Conformité et contrôle interne

La Caisse des Dépôts est assujettie aux principes généraux du règlement CRBF 97-02, qui constitue sa référence pour le contrôle interne et lui impose de se doter d'un dispositif de contrôle organisé en plusieurs niveaux. Le dispositif de contrôle interne du Groupe tient également compte, selon les cas, du règlement général de l'AMF, de l'arrêté du 3 novembre 2014 sur le contrôle interne bancaire ainsi que des réglementations particulières applicables aux filiales de la Caisse des Dépôts et aux activités spécialisées exercées par celles-ci (gestion de portefeuille, banque, services d'investissement, assurance, …).

Suivi des risques opérationnels

La Direction de la Conformité et du Contrôle Permanent (DCPC) actualise chaque année, en collaboration avec les opérationnels, la cartographie des risques de la Caisse des Dépôts et celle du Groupe, afin d'identifier, d'évaluer et d'effectuer un suivi de tous les risques, incidents et carences du dispositif de prévention et de maîtrise des risques.

Les filiales et participations stratégiques de la Caisse des Dépôts se sont dotées de leur propre dispositif de gestion des risques, de manière historique ou plus récemment, en concertation avec DCPC notamment.

Contrôle permanent et conformité

La charte du contrôle permanent définit les principes du dispositif de contrôle permanent au sein du groupe Caisse des Dépôts, les responsabilités opérationnelles associées, ainsi que les outils de contrôle permanent mis en œuvre pour la conduite de l'ensemble des missions du Groupe dans un cadre sécurisé. Cette charte est accessible depuis la plateforme collaborative interne de la Caisse des Dépôts.

La responsabilité du contrôle permanent et de la conformité au sein du groupe Caisse des Dépôts relève, depuis septembre 2018, d'une direction dédiée à vocation transversale, distincte de la direction des risques et rattachée au directeur général. Le responsable du contrôle de la conformité rend également compte directement à la commission de surveillance.

La direction du contrôle permanent et de la conformité (DCPC) intervient dans quatre domaines :

- La définition et la diffusion des politiques de conformité de la Caisse des Dépôts et l'impulsion de réflexions méthodologiques, notamment celles répondant aux évolutions réglementaires et aux recommandations des audits ou régulateurs internes et externes, l'élaboration des normes ou des procédures cadres pour le Groupe ;
- L'assistance aux entités du Groupe dans la déclinaison de ces normes à leur activité ;
- Le contrôle de second niveau de la bonne application des règles et la vérification de la validité, de la conformité et du respect de l'ensemble du dispositif ;
- La consolidation des données fournies par les entités et le compte-rendu auprès des instances de gouvernance du Groupe.

En 2019, une communauté de travail sur NEXT s'est ouverte à l'ensemble des collaborateurs de la Caisse des Dépôts et participe à la diffusion de la culture de conformité au sein de la Caisse des Dépôts : base documentaire à jour (politiques, procédures, classifications, etc.), animation via

des actualités relatives à la conformité, référents…

Contrôle périodique

La responsabilité du contrôle périodique au sein du groupe Caisse des Dépôts est assurée par une direction dédiée, rattachée directement au directeur général pour garantir son indépendance : la direction de l'audit groupe. Celle-ci compte aujourd'hui plus de 30 personnes et pilote le réseau d'audit du Groupe (180 personnes), constitué de toutes les entités du groupe Caisse des Dépôts en charge de missions d'audit interne.

Le périmètre d'intervention du réseau d'audit du Groupe couvre toutes les activités de la Caisse des Dépôts ainsi que celles des filiales contrôlées exclusivement ou conjointement. Le réseau d'audit du Groupe est doté d'une planification pluriannuelle permettant de couvrir les principaux risques et processus. L'Audit est régi par la charte de l'audit interne du Groupe qui a été complètement refondue début 2020.

Comité d'examen des comptes et des risques

Le comité d'examen des comptes et des risques est l'un des quatre comités spécialisés de la Commission de surveillance de la Caisse des Dépôts. Il a notamment pour mission d'examiner :

- Le suivi du contrôle interne et des risques ainsi que le respect des normes comptables et des ratios prudentiels de la Caisse des Dépôts ;
- Le programme annuel de l'audit et le suivi des recommandations ;
- La mise en œuvre des recommandations de la Cour des Comptes ;
- Les modalités d'intervention de l'ACPR ainsi que les rapports relatifs aux activités bancaires et financières de la Caisse des Dépôts et au respect du dispositif anti-blanchiment.

Audit externe

Le décret n° 2020-94 du 5 février 2020 relatif au contrôle interne et externe de la Caisse des dépôts et consignations et pris en application de l'article L. 518-15-2 du code monétaire et financier prévoit un contrôle des activités bancaires et financières par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR). Certaines filiales de la Caisse des Dépôts, du fait de leurs activités, relèvent également du contrôle de l'AMF ou de l'ACPR

Responsabilité fiscale

Contribution fiscale

La Caisse des Dépôts, établissement public à caractère spécial, n'est pas soumise à l'impôt sur les sociétés. Elle verse, tous les ans à l'Etat :

- Une contribution représentative de l'impôt sur les sociétés (CRIS). Cette contribution, citée à l'article L 518-16 du code monétaire et financier, est déterminée selon les règles de droit commun propres à l'impôt sur les sociétés, notamment celles applicables au secteur bancaire.
- Une partie de ses résultats, selon des modalités fixées au fil du temps, actuellement 50% du résultat consolidé du Groupe, plafonné à 75 % de son résultat net social.

La Caisse des Dépôts est par ailleurs assujettie à la TVA et aux droits d'enregistrement dans les conditions de droit commun. Chaque année, elle fait l'objet d'un audit fiscal, conformément au protocole conclu en 2006 avec l'administration fiscale française.

Concernant la responsabilité fiscale de ses filiales et participations stratégiques, le principe de subsidiarité s'applique. Les filiales exerçant des activités au niveau international se conforment à la réglementation locale et sont particulièrement vigilantes sur ces sujets.

	Contribution au budget de l'Etat (en Md €)	
	2018	2019
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	1,6	1,4

Politique de lutte contre l'évasion et l'optimisation fiscale

La politique du Groupe en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT) prévoit la prohibition de tout investissement dans un pays des listes GAFI 1 et ETNC. Il est également demandé « d'apporter une vigilance particulière dans l'examen des structurations complexes des relations d'affaires, notamment lorsqu'elles impliquent des centres offshores ». Pour tous les projets y compris des filiales passant en comités d'engagement au niveau du Groupe, l'analyse LCB-FT incluant ces sujets est remontée dans les avis de conformité.

De plus, la Caisse des Dépôts et certaines filiales sont assujetties à l'obligation de déclaration de soupçon auprès de TRACFIN dont le décret de 2009 précise les critères de soupçon de fraude fiscale devant figurer dans ces déclarations.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

La Caisse des Dépôts n'exerce aucune activité opérationnelle à l'étranger y compris dans les paradis fiscaux visés dans la liste GAFI 1 et ETNC. Elle n'a pas d'activité bancaire offshore, et ses opérations d'investissement sont encadrées par le dispositif de LCB-FT mis en œuvre.

Pour chaque nouvelle opération d'investissement, des diligences sont élaborées grâce à une matrice de cotation LCB-FT intégrées à l'outil SYLAB. Cet outil permet une analyse sur la complexité juridique du montage des opérations (c'est-à-dire tout élément de structuration opacifiant et rendant

complexe l'identification de la chaîne de détention actionnariale).

Filiales et participations

Entités	Responsabilité fiscale
CNP Assurances	Présent dans 19 juridictions fiscales en Europe et en Amérique latine, CNP Assurances s'attache à adopter une position transparente et responsable au regard des questions fiscales. Pour garantir le respect des normes relatives à la lutte contre l'évasion fiscale, CNP Assurances a édicté sa propre politique fiscale qui vise notamment à harmoniser les pratiques au niveau du groupe et à s'assurer du respect des règles de conformité du groupe avec la législation fiscale des pays où il est implanté. Cette politique fiscale a été diffusée à toutes les filiales fin 2019, et mise en ligne sur le site cnp.fr début 2020. Afin de garantir le respect de la politique fiscale, la direction fiscale du groupe réalise notamment une analyse des risques fiscaux afin d'adopter une position conforme à la législation fiscale. CNP Assurances mène également les diligences nécessaires à la mise en œuvre des recommandations du plan BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) de l'OCDE ainsi que de la règlementation DAC 6. CNP Assurance s'est investie dans la mise en place des réglementations visant à assurer une meilleure transparence fiscale pour le compte de ses clients (FATCA et Common Reporting Standard) ou pour son propre compte (Déclaration pays par pays). CNP Assurances engage également une politique stricte afin de s'assurer qu'aucune implantation du groupe ne soit autorisée dans l'un des états figurant sur la liste interne des pays considérés comme non adéquats pour exercer des activités : pays identifiés comme paradis fiscaux sur la base des indices de Tax Justice Network et ceux posant de graves problèmes au regard de la démocratie, des droits humains et de la corruption par Freedom House et Transparency International. Conformément à son engagement d'assureur et d'investisseur responsable, CNP Assurances a de la même manière défini une liste de pays exclus en matière d'investissements.
Compagnie des Alpes	Au travers de son groupe d'intégration fiscale, la Compagnie des Alpes applique une politique fiscale de transparence qui couvre l'ensemble de ses impôts (directs et indirects), taxes, contributions et prélèvements de nature fiscale. La maison mère veille au respect des lois et réglementations fiscales par les filiales. Elle s'efforce de renforcer le recensement et la gestion des risques à l'échelle du Groupe. Elle veille par ailleurs à appliquer une politique de prix de transfert conforme aux principes de l'OCDE pour justifier les revenus qui en découlent. Par ailleurs, le Groupe ne dispose pas d'implantation juridique (société, succursale ou bureau de représentation) dans un territoire inscrit dans la liste des états et territoires non coopératifs tels que définis par la législation française et internationale. De même, les flux via ces pays sont prohibés s'ils ne sont justifiés que par des raisons fiscales.
Egis	Le groupe Egis a défini une liste de pays « cibles » dans lesquels il développe des implantations locales pérennes. Amené à réaliser des projets dans d'autres pays par l'intermédiaire de structures temporaires, il veille au respect des règles fiscales en conformité avec les obligations locales. La direction fiscale assiste et conseille le Groupe sur les aspects fiscaux associés. Les projets d'aide publique au développement sont par ailleurs régulièrement audités par les bailleurs de fonds.
Icade	L'équipe dédiée à la fiscalité veille au respect des principes dits BEPS (Base Erosion Profit Shifting) de l'OCDE, qui visent à prévenir les stratégies d'optimisation fiscale, notamment dans le contexte d'internationalisation de l'activité de la Foncière Santé. Conformément aux règles en vigueur sur la transparence fiscale, Icade communique chaque année une déclaration « Pays-par-Pays » auprès de l'administration fiscale et ne réalise aucune opération avec les États et territoires non coopératifs. En 2019, Icade a mis en place une politique de lutte contre la fraude fiscale accompagnée d'un guide des bonnes pratiques communiqué à l'ensemble des collaborateurs.

STOA	Dans ses activités, STOA applique la liste d'interdiction d'investir du groupe Caisse des Dépôts composée des 13 ETNC, et de la liste 1 du GAFI.
Transdev	Le Groupe Transdev est implanté dans 18 pays. Sa contribution fiscale est localisée dans ces pays et respecte les règles fiscales locales et internationales. Lorsqu'il exerce des activités dans des Etats où le taux d'impôt sur les sociétés est inférieur à celui pratiqué en France, le Groupe est à même de justifier qu'il exerce une réelle activité commerciale et qu'il y dispose d'une substance économique. La conduite fiscale du Groupe s'inscrit dans le cadre des évolutions internationales : principes directeurs de l'OCDE, projet Base Erosion and Profit Shifting (BEPS)… Chaque année, le Groupe prépare et communique de manière transparente les éléments suivants : ■ Le reporting pays par pays (CBCR) depuis 2016 ; ■ Les documentations de prix de transfert en conformité avec les administrations fiscales et l'action 13 du projet du BEPS. A titre d'exemple, Transdev Australie a obtenu en 2019 au titre des exercices 2015-2018 une excellente appréciation de la part de l'administration fiscale australienne dans le cadre du « Top 1000 Streamlined Assurance Review » notamment en termes de prix de transfert, de gouvernance fiscale, de gestion des risques fiscaux et réconciliation entre le résultat fiscal et comptable.

Respect des droits de l'Homme

Signataire du Pacte mondial des Nations unies, la Caisse des dépôts veille au strict respect des droits de l'Homme et des libertés syndicales. Avec ses filiales et participations stratégiques, elle respecte la réglementation française en matière de droit du travail, ainsi que les grandes déclarations et convention internationales en la matière. Au-delà des politiques déployées sur leurs propres effectifs, les entités du Groupe intègrent ces enjeux dans leur chaine d'approvisionnement au travers de leurs politiques d'achats responsables ainsi que dans leurs politiques d'investissement au travers de leurs analyses ESG. A cet égard, des actions d'engagement actionnarial peuvent également être menées en cas de manquement constaté.

Extrait de la déclaration sociale du Groupe

Le groupe Caisse des Dépôts est « attaché à la promotion et au respect des grands principes internationaux sur les droits humains dans tous ses domaines d'activité et ses sphères d'influence, qu'il s'agisse des principes et droits fondamentaux proclamés par la déclaration universelle des droits de l'Homme, la déclaration et les conventions de l'Organisation international du travail (OIT) ou les principes du Pacte mondial des Nations unies dont la Caisse des Dépôts est signataire. »

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

La Caisse des dépôts s'engage à faire respecter les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, regroupés autour de quatre axes dont notamment les droits humains.

Les sujets sont traités et suivis par les directions et les métiers concernés :

- Politique d'investissement responsable, politique LCB-FT et dispositif déontologique pour les sujets concernant les métiers financiers ;
- Politique RH, dialogue syndicale et dispositif déontologique pour les sujets concernant les ressources humaines internes, avec notamment les divers dispositifs de remontées d'alertes et d'incidents ;
- Politique d'achats responsables, politique LCB-FT et dispositif déontologique pour les sujets concernant les fournisseurs et sous-traitants.

La Caisse des Dépôts s'assure que ses sous-traitants et fournisseurs mettent en place des dispositifs permettant l'identification et la prévention des atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement.

En outre, la Caisse des Dépôts s'assure depuis 2019 par le biais de sa direction du contrôle permanent et de la conformité de l'effectivité de la mise en œuvre du devoir de vigilance dans les filiales assujetties.

Filiales et participations

Les filiales encadrent ces sujets par les politiques RH, les dispositifs déontologiques et les procédures de gestions des risques et d'incidents notamment. 5 filiales (Icade, CNP Assurances, Transdev, Compagnie des Alpes et Egis) intègrent ou sont en cours d'intégration de clauses relatives aux droits de l'Homme dans leurs accords commerciaux et contrats, avec collectes d'informations voire audits des fournisseurs pour vérifier le respect des critères. Plusieurs entités dont CDC Habitat ont également une activité ayant une contribution positive directe à l'amélioration des droits de l'Homme.

Entités exposées	Politiques mises en place en faveur du respect des droits de l'homme
CDC Habitat	Le Groupe CDC Habitat veille au strict respect des droits de l'Homme. Au travers de sa filiale ADOMA (hébergement d'urgence, accueil des migrants…), CDC Habitat œuvre pour les publics les plus fragilisés sur ces sujets.
CNP Assurances	Adhérentes du Pacte mondial des Nations unies, CNP Assurances et ses filiales s'engagent à promouvoir et respecter le droit international relatif aux droits de l'Homme ainsi qu'à veiller à ne pas se rendre complice de violations. Par ailleurs, CNP Assurances adhère aux Principes pour l'investissement responsable (UNPRI) et Caixa Seguradora aux Principes pour une assurance responsable. Ces engagements se traduisent en interne : ■ Dans l'intégration de critères ESG dans la gestion des actifs financiers : le respect des droits de l'Homme est un critère de sélection des investissements ; ■ Par des procédures qui promeuvent le respect des droits civils : codes et règlements intérieurs, accords sur le droit syndical ou encore politiques de protection des données à caractère personnel ; ■ Par une communication auprès des collaborateurs : l'intranet de CNP Assurances dédié aux ressources humaines les informe de leurs droits (convention collective, dialogue social, diversité professionnelle, espace syndical…) ; ■ Par l'intégration dans ses contrats de clauses sociétales en faveur du respect des droits de l'Homme (dont respect de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfants et des conventions de l'Organisation Internationale du Travail). Une vigilance particulière est portée sur le travail forcé et le travail des enfants dans la politique d'achat ; ■ Par le respect des stipulations des convention fondamentales de l'OIT qui passe par l'intégration de critères sociétaux dans la gestion des actifs financiers et du patrimoine immobilier. En termes de procédures, la directrice des ressources humaines est responsable du respect des droits de l'Homme pour le personnel, le directeur de la RSE pour ce qui relève des autres parties prenantes.
Compagnie des Alpes	La Compagnie des Alpes reconnait les principes directeurs de l'ONU sur les Droits de l'Homme et promeut le respect des droits fondamentaux. Les sociétés du Groupe s'engagent à respecter la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. En termes de risques, les sites exploités par le Groupe sont essentiellement situés en Europe, donc dans des pays où le risque est quasi-nul. D'autre part, uniquement un faible montant d'achats de produits proposés à la vente sur les sites (achats dit « retails ») est réalisé auprès de fournisseurs basés en Asie (environ 97% des achats réalisés sont faits auprès de fournisseurs basés en France). Les achats réalisés à l'étranger sont plus spécifiquement à risque concernant le respect des droits fondamentaux au travail. Pour pallier ce risque, des audits d'usines chez leurs principaux fournisseurs du Sud-Est asiatique sont réalisés depuis 2011 pour s'assurer de la conformité des produits. Ces audits sont prolongés sur la base de critères sociaux (travail des enfants, travail forcé, discrimination, temps de travail, rémunération, santé, sécurité …). En outre, de nouvelles conditions générales d'achat sont en cours de déploiement. Elles intègrent un socle important de demandes de conformité en matière des droits de l'Homme notamment. Par ailleurs, dans chacun de ses sites, le groupe a un système de gestion des réclamations, sous la responsabilité de la direction de ces derniers.
Egis	Les engagements du groupe Egis sont formalisés dans le Code du Management des Ressources Humaines, aligné avec le Pacte mondial des Nations Unies. Celui-ci décrit les grands principes, appliqués partout où le Groupe opère, en matière de ressources humaines et de droits de l'Homme. Par ailleurs, un référent RH a été nommé pour gérer les alertes relatives aux manquements sur les sujets liés aux droits de l'Homme dans le cadre de la mise en place de la procédure du droit d'alerte. En 2019, une démarche d'évaluation mesurant le respect des grands principes de gestion

	des ressources humaines a été initiée au niveau Groupe. Elle vise à faire un bilan des mesures mises en œuvre et à élaborer un plan d'action pour le développement des pratiques RH conformes à la culture Egis. Une procédure définissant le cadre de cette évaluation est en cours d'élaboration et devrait permettre dès 2020 de consolider les pratiques du Groupe et d'engager, le cas échéant, des actions de développement à des fins d'homogénéité. Par ailleurs, le groupe Egis a également initié un plan d'action dans le cadre du devoir de vigilance pour les sociétés avec lesquelles le Groupe entretient des relations commerciales, au-delà d'un certain seuil financier.
Icade	En matière de droits de l'Homme, les principaux enjeux retenus par Icade sont relatifs aux conditions de travail des collaborateurs et des sous-traitants : ■ Pour ses collaborateurs : Icade s'attache à garantir à l'ensemble de ses collaborateurs des conditions de travail conformes aux normes internationales et nationales en matière de droit du travail mais aussi de protection sociale. Concernant la rémunération, Icade s'attache particulièrement à respecter les principes édictés par l'OIT relatifs au « salaire égal pour travail égal ». Ce point fait l'objet d'un suivi attentif au travers des indicateurs observés dans le cadre des bilans sociaux. (voir section « Des Ressources Humaines socialement responsables ») ■ Pour ses sous-traitants : Le devoir d'entreprise responsable d'Icade inclut notamment les relations avec leurs sous-traitants et fournisseurs qui doivent aussi adhérer aux valeurs et aux normes nationales et internationales. La charte d'achats responsables, commune aux trois pôles d'Icade, engage contractuellement les fournisseurs sur de nombreux sujets dont le respect des droits de l'Homme et du travail. Cette charte s'applique à 100% des nouveaux contrats de prestations de services du pôle Foncière Tertiaire, 100 % des contrats de travaux du pôle Foncière Santé et 94 % des chantiers des immeubles neufs (hors co-promotion). Le respect de cette charte fait pleinement partie des obligations contractuelles du fournisseur. Icade impose également des exigences en matière de respect du droit du travail et de sécurité. Afin de garantir sa conformité au code du travail, Icade a recours, sur l'ensemble de ses chantiers, à un spécialiste indépendant en charge de garantir l'exhaustivité du suivi des règles de sécurité. Les trois pôles d'Icade imposent également à leurs sous-traitants de travaux et de prestations de services de s'abonner à une plateforme de contrôle des documents de vigilance. Enfin, le sujet des droits de l'Homme est également intégré dans les règles de déontologie de l'entreprise. Pour cela, Icade s'est dotée d'une organisation adaptée pour impulser des pratiques déontologiques et vérifier la conformité des pratiques aux engagements. (voir section « Déontologie et lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme »)
STOA	■ Pour ses partenaires, fournisseurs et sous-traitants : STOA dispose d'une politique de conformité et une procédure de sélection des prestataires qui incluent la réalisation systématique de due diligences sur la légalité et l'honorabilité de ses partenaires et contreparties. Si ces dernières ne sont pas satisfaisantes, STOA peut refuser toute entrée en relation d'affaires. ■ Pour ses investissements : STOA analyse ses investissements dans le respect des Droits de l'Homme au travers des standards IFC notamment sur les aspects suivants : droit des travailleurs, travailleurs migrants, syndicats, temps de travail, 8 conventions fondamentales de l'OIT, droits des femmes, droits des enfants, non-discrimination, droit des communautés, droit foncier, services écosystémiques. De plus, STOA consulte les populations autochtones impactées par le projet afin d'avoir leur consentement libre et éclairé.
Transdev	Signataire du Pacte mondial des Nations unies, Transdev intègre le respect des droits de l'Homme dans ses engagements sociétaux et a notamment publié sur son site web sa prise de position contre l'esclavage moderne et le travail forcé. Le Groupe a formalisé en 2018 une politique de protection des droits humains fondamentaux intégrant les enjeux : conditions et temps de travail acceptables, traitement équitable, liberté d'association, refus du travail forcé et du travail des enfants, impact acceptable su les communautés locales. Ces principes, en ligne avec le code éthique du Groupe, sont mis en œuvre par les collaborateurs et managers

du Groupe, et font l'objet d'une analyse détaillée dans le cadre du processus de validation des projets (développement, acquisition/cession, organisation…) significatifs revus par le comité d'engagement du Groupe. Les incidents relatifs aux Droits de l'Homme sont traités par le système d'alerte éthique accessible dans chaque pays à l'ensemble des collaborateurs. Par ailleurs, tous les contrats faits par la direction des achats France contiennent une clause RSE. Une charte des fournisseurs et des réseaux partenaires du Groupe est par ailleurs annexée à ces contrats. Celle-ci comporte un volet consacré au respect des droits humains et incite les fournisseurs à suivre ces principes pour travailler avec Transdev.

Respect des règles de concurrence

La Caisse des Dépôts respecte les règles et principes légaux visant à lutter contre les pratiques anticoncurrentielles et / ou déloyales, et exige de ses partenaires qu'ils fassent de même.

	Actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, infractions aux lois antitrust et pratiques monopolistiques en 2019	
	Nombre	Détails
Groupe et ses différente entités[1]	1	Par décision en date du 6 décembre 2016, l'Autorité de la concurrence a condamné la Caisse des Dépôts (en tant qu'entité mère) avec sa filiale, la SCET, à 560 000 € d'amende pour des faits d'entente horizontale avec la société SETIS lors de la passation du marché de l'assistance foncière de l'Etablissement public foncier de l'Ouest Rhône-Alpes (EPORA). Un recours en annulation de cette décision a été déposé devant la Cour d'appel de Paris. Cette dernière a confirmé cette décision par arrêt du 26 octobre 2017. Un pourvoi est en cours, avec une audience prévue le 17 mars 2020.

[1] Les entités incluent toutes les filiales à l'exception de CNP Assurances pour laquelle les données consolidées ne sont pas disponibles.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Afin de ne pas fausser le jeu de la concurrence mis en œuvre par les acteurs privés sur les marchés où elle est présente, la Caisse des Dépôts associe systématiquement une exigence de rentabilité, même de long terme, à ses interventions. Groupe au modèle unique, elle a par ailleurs séparé ses missions d'intérêt général de ses activités commerciales en logeant ces dernières dans des filiales dédiées. Soucieuse de prévenir toute concurrence déloyale, la Caisse des Dépôts n'intervient en correction des défaillances de marché qu'en cas de nécessité et de manière proportionnée. Elle favorise ainsi l'entrée de nouveaux opérateurs privés et veille à ne pas évincer les opérateurs existants.

L'Etablissement public et ses agents agissent dans le respect des règles afférentes à la commande publique, des pratiques commerciales et du droit de la concurrence. Au-delà de la conformité réglementaire, elle veille à ne pas privilégier un partenaire plutôt qu'un autre (exemple : co-investisseurs).

Filiales et participations stratégiques

Entité	Politiques relatives à la concurrence déloyale et au respect de la libre-concurrence
Bpifrance	Bpifrance intervient systématiquement en partenariat avec un acteur de l'écosystème de l'entreprise, et ne se positionne donc pas en concurrent du financement, de l'investissement ou de l'accompagnement des entreprises.
CDC Habitat	Le respect de la libre concurrence est inclus dans le code de conduite anti-corruption de CDC Habitat.
CNP Assurances	Le principe d'une concurrence saine et loyale figure dans le code de conduite Groupe C@pEthic et est décliné dans la politique groupe de la concurrence. Ce principe est également présent dans les Engagements déontologiques de la profession auxquels adhère CNP Assurances.

	La maîtrise des risques concurrentiels est un gage de confiance pour les souscripteurs, adhérents et assurés, pour les collaborateurs, comme pour les partenaires commerciaux, indispensable au développement des activités du groupe CNP Assurances. La politique groupe de la concurrence s'articule autour de 4 principes : ■ Vigilance dans ses relations avec les acteurs du marché de l'assurance au regard des risques liés aux ententes interdites ; ■ Discernement et évaluation périodique de l'évolution de ses parts de marché ; ■ Développement d'activités dans le respect d'une concurrence saine et loyale ; ■ Prévention par l'information, le conseil et les mécanismes de contrôle et d'alerte.
Compagnie des Alpes	Au cours des cinq dernières années, les opérationnels de la Compagnie des Alpes ont reçu des formations en présentiel relatives à la concurrence déloyale et au respect de la libre concurrence, impulsées par la direction juridique.
Egis	Egis a mis en place des sessions de formation sur le droit de la concurrence organisées pour la population cible qui a représenté 22 collaborateurs en 2019.
Icade	Le respect du droit de la concurrence est l'un des sujets de la charte éthique, à disposition de l'ensemble des collaborateurs et de la charte achats responsables signée par les fournisseurs. Icade respecte les règles du droit de la concurrence, aussi bien dans ses achats que dans ses ventes, en France et à l'étranger, dans les domaines privés ou publics. Tout incident ou doute concernant le droit de la concurrence doit être porté à la connaissance du directeur de la conformité pour recevoir un traitement approprié et diligent. Icade condamne tout abus de position dominante et toute entente entre concurrents dont le but ou l'effet serait d'empêcher ou de limiter la concurrence.
SCET	La SCET forme régulièrement ses collaborateurs au respect de la libre-concurrence.
STOA	STOA s'est doté d'une procédure de sélection des prestataires formalisant un process interne transparent et éthique. Lorsque STOA répond à un appel d'offres, l'entité veille au bon respect des règles de marché publics applicables au titre des diligences de conformité.
Transdev	Le système de management éthique et compliance du groupe inclut dans son périmètre le respect de la réglementation anti-trust. De plus, le code éthique du Groupe mentionne son engagement en matière de concurrence loyale.

Sécurité des données et protection de la vie privée

La sécurité et la protection des données sont des risques opérationnels auxquels les entités du Groupe Caisse des dépôts attachent une vigilance constante, d'une part en assurant la sécurité des systèmes d'information afin de maitriser les risques de cyber-attaques et d'assurer la bonne continuité des opérations et la qualité de service aux clients, d'autre part en protégeant les données personnelles afin de protéger la vie privée, ce qui est un droit humain fondamental.

Sécurité des systèmes d'information

Afin de se protéger contre les risques de fuite des données sensibles (stratégiques et/ou personnelles) d'intrusion sur son système d'information, le groupe Caisse des Dépôts dispose d'un système de management de la sécurité des systèmes d'information piloté par une fonction de Responsable des Systèmes d'Information (RSSI), au sein de la Direction des risques du Groupe. Le RSSI a pour rôle de définir la politique du Groupe, établir la cartographie des risques, animer le réseau des acteurs, organiser les actions de formation et de sensibilisation et définir les plans de contrôle.

Déployée à l'ensemble des entités, la politique Groupe en matière de sécurité de l'information reprend les principes du référentiel de certification ISO 27 001. Elle comprend trois lignes de défense :

- Une première ligne de contrôle et de défense (gestion d'alertes, tests d'intrusion, …) assurée par les Computer Emergency Response Team (CERT) et Security Operation Center (SOC) des métiers et filiales opérationnelles ;
- Une seconde ligne de contrôle et de défense (tests, audits…) réalisée par le RSSI du Groupe ;
- Un contrôle périodique effectué par l'audit interne.

Le Groupe suit les incidents en matière de sécurité, les alertes sur des vulnérabilités et fuites potentielles d'informations, ainsi que l'avancement des plans de corrections pour corriger d'éventuelles vulnérabilités. En 2019, seuls 2 incidents ont été remontés, reflétant une bonne maitrise du risque.

Par ailleurs, les risques de sécurité des systèmes d'information ont été introduits dans la gestion globale des risques du Groupe.

	Nombre total d'incidents en matière de sécurité SI majeurs remontés	Nombre de vulnérabilités critiques non corrigées sur les sites ou applications exposées sur internet
Groupe[1]	2	2

[1] Données non disponibles pour STOA, Egis, CDC Biodiversité, Bpifrance et Compagnie des Alpes.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

En alignement avec la politique Groupe, l'Etablissement public a mis en place un système de management de la sécurité des SI et un processus de prévention de la fuite des données sensibles.

En matière d'audit, l'Etablissement public réalise des audits de code, des tests d'intrusion, ainsi que des audits de raid team par des prestataires externes depuis 2019. Il a également mis en place une politique de *bug bounty* visant à récompenser les individus externes qui identifieraient d'éventuelles failles.

En matière d'accès, l'Etablissement public déploie une politique stricte de contrôle d'accès sur l'ensemble de ses applicatifs. Le CERT CDC est reconnu comme membre actif de l'interCERT par l'autorité nationale en matière de sécurité et de défense des systèmes d'information (ANSSI). Deux outils clés ont également été reconnus par l'ANSSI : l'outil de parapheur électronique ainsi que le service CDC Legalia pour la délivrance de certificats de signatures électroniques.

En matière de sensibilisations et formations, l'Etablissement public s'est doté d'un plan de sensibilisation fédérale SSI pour la période 2020-2022, afin d'assurer une sensibilisation continue de tous ses collaborateurs et un respect des règles édictées par la charte d'utilisation des ressources des systèmes d'information. Ce plan inclut des fiches de sensibilisation, une formation obligatoire pour tout nouvel arrivant, des actions ciblées de sensibilisation, la mise en ligne de e-learning…

Filiales et participations

Chaque filiale est tenue d'appliquer la politique Groupe en réalisant notamment des tests d'intrusion et de contrôle.

Entité	Dispositifs de lutte contre les conflits d'intérêts, la corruption et la fraude
Bpifrance	La sécurité du SI de Bpifrance repose sur le responsable de la Sécurité des SI (RSSI). Le RSSI intervient sur l'ensemble du système d'information de Bpifrance, d'un point de vue organisationnel et technique. Il assure le pilotage de la sécurité du SI, coordonne et suit sa mise en œuvre. Le RSSI est directement rattaché au directeur des systèmes d'information (DSI). Les flux ou containers éventuels d'informations transmis sont chiffrés ou assortis de codes d'accès, voire anonymisés, au cas par cas.
CDC Habitat	Un nouveau RSSI est en place depuis 2019. Conformément à la politique Groupe, des tests d'intrusion sont effectués.
CNP Assurances	CNP Assurances, forte d'une démarche structurée de sécurisation de son système d'information mise en place depuis plus de dix ans, s'appuie sur un référentiel de sécurité aligné sur les meilleures pratiques du management du risque de la norme ISO 27 001 et les guides associés. Chaque nouveau projet informatique fait l'objet d'une analyse des risques de sécurité de l'information revue et validée par un comité dédié avant mise en production du nouveau service. Toutes les données de santé sont chiffrées en stockage sur tous les systèmes d'information. Il en est de même pour tous les transferts de données vers nos partenaires. En termes de pilotage, le comité de sécurité des systèmes d'information du groupe CNP Assurances, auquel participent plusieurs membres du comité exécutif, ainsi que le DPO Groupe et le directeur des risques groupe, se réunissent mensuellement. Les rencontres annuelles autour de la cybersécurité regroupant l'ensemble des filiales permettent de diffuser les bonnes pratiques et d'assurer le suivi de la politique. Durant l'année 2019, le RSSI Groupe est intervenu devant le conseil d'administration afin de présenter la gestion des risques de cybersécurité, ainsi que dans différentes Business Units pour sensibiliser. L'agilisation de la sécurité tels que la généralisation des *bug bounty* (programme permettant à des personnes de recevoir une compensation après avoir reporté des bugs ou des vulnérabilités informatiques) a été un sujet majeur.
Compagnie des Alpes	Le groupe Compagnie des Alpes a mis en place une politique de gestion des risques SI animée par la direction des systèmes d'information et son responsable de la sécurité des SI, avec l'appui de la direction des risques, assurances et gestion de crise. Cette politique inclut un ensemble de protections, de processus et d'analyses régulières pour pallier un éventuel arrêt d'un système clé, et permettant d'optimiser sa capacité de résilience, parmi lesquels : la redondance des données et des réseaux, le suivi des incidents, la

	sauvegarde et restauration de l'intégralité des environnements applicatifs, les plans de reprise d'activité, le plan de maintenance préventive... Les plans d'actions sont examinés au moins une fois par an en comités des risques. Ces actions sont complétées d'audits d'intrusion réalisés soit dans le plan d'audit interne, soit dans le cadre du suivi informatique. Enfin, le Groupe suit un indicateur concernant le nombre de violations potentielles suite à des incidents (ex. : perte de PC, actions de phishing, ransomware…), et peut décider de déclarer proactivement ces violations aux autorités compétentes (ex. : CNIL en France) s'il estime qu'un risque important peut se matérialiser. Le groupe dispose par ailleurs d'une charte d'utilisation des ressources du système d'information.
Egis	Le groupe Egis s'est doté d'une Politique de Sécurité des Système d'Information (SI), qui formalise les principes communs de sécurité, de gouvernance en matière de sécurité de l'information et les comportements sécurité. La gestion de la protection des actifs du SI s'appuie sur le respect des exigences et la mise en œuvre des bonnes pratiques de la norme ISO 27 001. Le Groupe suit son risque en matière de divulgation d'information confidentiel et / ou sensible issue de son système d'information au travers d'une veille permanente sur internet et d'un contrôle strict du respect des règles de sécurité.
Icade	La politique de cyber-sécurité d'Icade est pilotée par la direction des systèmes d'information et de la sécurité et garantie par des mesures dédiées : plan de continuité d'entreprise, protection et duplication des systèmes... Dans ses immeubles, Icade s'attache également à travailler à la sécurité et la protection des données pour ses clients. Plusieurs opérations d'Icade visent le label « Bâtiments connectés et communicants » délivré par l'organisme de certification Certivéa, et basé sur le référentiel Ready to Service (R2S) et l'association Smart Building Alliance (SBA) et l'alliance HQE-GBC. Ce label porte notamment sur le niveau de sécurité offert par les réseaux d'un immeuble à l'occasion du déploiement de nouvelles technologies (objets connectés, domotique).
Informatique CDC	Informatique CDC contribue à la déclinaison opérationnelle de la politique en matière de Sécurité des systèmes d'information de la Caisse des Dépôts. Elle définit et met en œuvre le premier niveau de contrôle de la politique des risques du Groupe pour son périmètre d'action. Les équipes de sécurité opérationnelle (SOC - Security Operation Center et CERT Computing Emergency Response Team) sont au sein d'ICDC.
SCET	Un nouveau RSSI est en place depuis 2019. Conformément à la politique Groupe, des tests d'intrusion sont effectués
Société Forestière	La direction des systèmes d'information est rattachée au directeur administratif et financier. Elle est animée par un responsable des SI dont dépendent un collaborateur dédié aux projets et un second, extérieur, en charge de l'assistance, maintenance et de l'exploitation. Un nouveau schéma directeur des systèmes d'information est en cours de déploiement sous la responsabilité d'un DSI externalisé présent 3 jours sur 5 dans les locaux de l'entreprise. Le réseau est construit pour permettre un accès sécurisé aux collaborateurs en tous lieux tout en garantissant une parfaite étanchéité du système d'information. Un comité de pilotage de suivi des événements et incidents de sécurité est tenu trimestriellement.
Transdev	Le Groupe a mis en place une politique de sécurité des systèmes d'information.

Protection des données personnelles

Dans le cadre de ses activités, les entités du Groupe Caisse des Dépôts sont amenées à collecter et à traiter des données à caractère personnel relatives notamment à ses clients, ses collaborateurs, ses partenaires, ses fournisseurs et ses prestataires. Soucieux de poursuivre avec ces derniers des relations de confiance, le Groupe a mis en œuvre un dispositif de protection des données à caractère personnel en conformité avec les dispositions réglementaires en vigueur

notamment le règlement général de protection des données personnelles (RGPD).
En 2019, a été mis en place un réseau rassemblant les différents Délégués à la protection des données personnelles (DPO) des filiales et participations stratégiques afin de renforcer la gouvernance de ces sujets au niveau Groupe, et de favoriser le partage de bonnes pratiques.

	Nombre total de plaintes en matière de protection des données à caractère personnel déposées auprès de la CNIL (ou entité étrangère équivalente) à l'encontre de l'organisation (dont % traité)		Nombre de violations en matière de données à caractère personnelle notifiées par l'organisation à la CNIL (ou entité étrangère équivalente) (dont % traité)
	2018(1)	2019(2)	2019(3)
Caisse des Dépôts	1	2 (100%)	1 (100%)
Filiales	4	7 (100%)	19 (100%)
Total	5	9	20

(1) Données non disponibles pour Bpifrance, CDC Biodiversité, Egis, SCET et Société Forestière
(2) Données non disponibles pour CDC Biodiversité, CDC Habitat et STOA
(3) Données non disponibles pour CDC Habitat, CDC Biodiversité et STOA.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Dans le cadre de ses activités, la Caisse des Dépôts est amenée à collecter et à traiter des données à caractère personnel relatives notamment à ses clients, ses collaborateurs, ses partenaires, ses fournisseurs et ses prestataires. Soucieuse de poursuivre avec ces derniers des relations de confiance, elle a mis en œuvre un dispositif de protection des données à caractère personnel en conformité avec les dispositions réglementaires en vigueur notamment le règlement général de protection des données personnelles (RGPD), ainsi qu'avec les délibérations et recommandations de l'autorité de contrôle, la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL). Sa politique dédiée a été validée en 2019, et formalise en particulier le traitement des demandes et l'organisation mise en place.

En matière de gouvernance, un comité de pilotage RGPD, présidé par la Secrétaire générale du Groupe, se réunit chaque trimestre afin de suivre la mise en œuvre du programme de conformité au RGPD. Une déléguée à la protection des données à caractère personnel (ou Data Protection Officer – DPO) a également été nommée. Elle est assistée de chargés de mission et dispose de l'appui de la direction des systèmes d'information, d'une cellule de juristes spécialisés au sein de la direction juridique et fiscale, et du responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI). Par ailleurs, elle anime un réseau de référents « Données à caractère personnel », afin d'assurer le bon déploiement opérationnel dans tous les métiers et directions.

La DPO est l'interlocuteur de la CNIL et de toutes les personnes concernées par une collecte ou un traitement de données personnelles. Elle a notamment pour missions de s'assurer du respect de la règlementation en la matière, de suivre les demandes et leurs traitements, ainsi que d'émettre des avis et conseils sur les projets, en particulier informatiques. A cet égard, une procédure « Protection dès la conception » a été élaborée et est en cours de déploiement.

Afin de garantir de la bonne mise en œuvre de la politique, un programme dédié de

formation a été mis en place avec la direction des ressources humaines du Groupe. Des actions de sensibilisation sont également menées auprès des collaborateurs et un module d'e-learning en libre accès a été mis en place, avec suivi obligatoire pour tout nouvel arrivant depuis fin mai 2019.

En complément des politiques et actions menées au niveau de l'Etablissement public, des mesures spécifiques sont déployées au niveau des métiers les plus concernés. La Banque des Territoires a mis en place différentes politiques et action visant à protéger les données de ses clients, notamment bancaires. Les collaborateurs de la direction des clientèles bancaires sont sensibilisés par la diffusion de la charte d'utilisation des ressources des systèmes d'information de l'Etablissement public, et par le suivi d'une formation obligatoire. La Direction Retraites et Solidarité a poursuivi sa mise en conformité au RGPD, avec la mise à jour de l'ensemble de ses sites internes, ainsi que les mentions figurant dans les courriers émis.

Filiales et participations

Les filiales ont poursuivi la mise en place de la réglementation RGPD, et ont déployé des politiques l'intégrant selon les entités.

Entité	Protection des données personnelles
Bpifrance	La protection des données est assurée, pour les données privées, par le dispositif de déclaration à la CNIL dans tous les cas nécessaires, et, pour les données clients, d'une part, par la sécurité des systèmes informatiques, d'autre part, par le secret bancaire, qui doit être appliqué par chaque collaborateur et par l'établissement. La communication externe de données ou informations relatives à un client ou groupe de clients ne peut donc être réalisée que dans ce cadre.
CDC Biodiversité	Une politique RGPD a été initiée en 2019 et est toujours en cours de développement. Elle inclut une refonte du registre des traitements, une mise à jour des conditions d'utilisation des sites internet ainsi que l'adaptation informatique, en particulier en matière de gestion des droits.
CDC Habitat	En application de sa cartographie des risques, la démarche du groupe CDC Habitat se décline sur deux volets : la mise en œuvre de la conformité au RGPD et la protection permanente des données personnelles. Suite à la nouvelle réglementation, le Groupe a élaboré un plan d'action RGPD, nourri par les analyses de risques partagées par environ 150 collaborateurs. Un délégué à la protection des données (DPO) a été nommé et une équipe dédiée a été constituée. Entre 2018 et 2019, le Groupe a ainsi mis en place les dispositifs de prévention des risques majeurs en matière de protection des données personnelles, et les procédures et documentations nécessaires à la conformité RGPD. Il continue de renforcer sa conformité en standardisant et en industrialisant la protection des données dans les métiers et les systèmes d'information. Parallèlement, la démarche de protection permanente des données personnelles de CDC Habitat consiste à : ■ Garantir l'exercice des droits d'accès et d'effacement et l'information des personnes ; ■ Sécuriser en amont le traitement des données ; ■ Suivre les risques et les incidents ; ■ Sensibiliser toutes les parties prenantes en continu ; ■ Contrôler le traitement et la sécurité des données.
CNP Assurances	Le groupe CNP Assurances a mis en place une politique de protection des données à caractère personnel, validée par le comité exécutif, qui s'applique à toutes ses entités y compris celles situées en dehors de l'Union Européenne. Cette politique contient les principes fondamentaux et les modalités de gouvernance. Les sujets opérationnels sont pris en compte dans une procédure propre à chaque entité du Groupe, complétant ainsi le dispositif mis en place. Les fondements de cette politique ne sont pas nouveaux, un

	correspondant informatique et libertés (CIL) avait été nommé dès 2006 pour le Groupe. En outre, une politique particulière de protection des données de santé est mise en place depuis 2008, consistant à chiffrer en stockage toutes ces données dites sensibles pour en garantir une meilleure sécurité. Avec l'entrée en vigueur de la RGPD en 2018, un projet transversal de mise en conformité a été lancé, directement piloté par le directeur général. ■ Gouvernance de la protection des données à caractère personnel (DCP) : Depuis mai 2018, un Data Protection Officer (DPO) a été nommé au sein de chaque filiale française et européenne, ainsi qu'un Data Protection Officer Groupe. De plus, les effectifs ont évolué à la hausse au sein du service DPO. Le DPO est rattaché hiérarchiquement au directeur de la conformité du Groupe et fonctionnellement au directeur de l'expérience client et des systèmes d'information. Il a pour mission la conformité de la protection des données à caractère personnel au sein du Groupe, et participe à de nombreuses instances relatives aux risques ou aux traitements comme le comité de sécurité des systèmes d'information piloté par le responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) ou le comité qualité de sous-traitance. Enfin, en 2019, un comité dédié à la protection des DCP, incluant le RSSI et le DPO, a été mis en place pour assurer la cohérence et le bon déploiement des actions. Il est présidé par le directeur de la conformité et le directeur de l'expérience client et des systèmes d'information. ■ Processus de conformité en matière de DCP Tous les nouveaux documents collectant ce type de données (bulletins d'adhésion, avenants administratifs ou financiers, enquêtes de satisfaction internes et externes, mailings par courrier papier ou électronique etc.) s'intègrent dans un processus de validation préalable par le DPO qui examine la proportionnalité et la nature des données collectées et la transparence de l'information sur les droits des assurés. Il en est de même avec les conditions générales des contrats, qui intègrent depuis longtemps les clauses sur la protection des DCP. Par ailleurs, tout nouveau traitement fait l'objet d'une analyse de risque validée par le DPO et d'un contrôle de conformité pour être ensuite référencé comme l'exige le RGPD, au sein du registre des traitements. D'autre part, le Privacy By Design consistant à intégrer les exigences de la protection des DCP dès la conception des nouvelles offres et services est en place notamment sur des projets digitaux innovants. Au sujet de l'exercice des droits des personnes concernées (assurés, collaborateurs, etc.), CNP Assurances répond à toutes les demandes concernant des droits (accès, rectification, effacement, opposition, etc.) dans le délai légal en centralisant les demandes et en coordonnant les acteurs internes. Ces demandes sont facilitées depuis 2018 par la possibilité de saisir le DPO via le portail institutionnel et par mail à l'adresse dpo@cnp.fr. Par ailleurs, la contractualisation avec les tiers prend en compte la protection des DCP grâce à la mise en place d'un processus de qualification et de contractualisation qui respecte les principes du RGPD. ■ Sensibilisation à la protection des DCP : Un effort conséquent a été fourni en 2019 via des sessions en présentiel, des actions d'animation et le déploiement d'un e-learning en fin d'année qui se poursuivra sur 2020. ■ Veille : Des travaux de veille et de réflexion ont été menés par le service DPO en collaboration avec la CNIL, la Fédération Française de l'Assurance (FFA) et les autres assureurs sur différents sujets, notamment : l'adaptation du Pack Assurance au nouveau cadre du RGPD ou encore la définition des durées de conservation pour le secteur des assurances.
Compagnie des Alpes	Le groupe Compagnie des Alpes s'est doté de plans d'action spécifiques, aussi bien dans la mise en conformité SI et juridique que dans le déploiement et l'évaluation du dispositif. Ces plans d'action sont examinés au moins une fois par an en comité d'audit et des comptes (plan d'action et Reporting RGPD) et en comités des risques (plan d'action cyber sécurité). Un réseau de DPO (Data Protection Owner) est en charge de mettre en œuvre les actions au niveau de chaque entité.
Egis	En complément à sa politique de sécurité des systèmes d'information, la politique d'Egis est structurée par deux documents : une politique de protection des données et une politique de conservation des données personnelles

Icade	Icade s'engage à respecter le règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD) lors de la collecte et du traitement de données à caractère personnel effectués dans le cadre de son activité. Icade s'attache notamment à collecter les données à caractère personnel adéquates, pertinentes, nécessaires pour des finalités déterminées et explicites et garantir la sécurité et la confidentialité de ces données. Les collaborateurs ont accès à un module de sensibilisation au RGPD en ligne et ils peuvent également être accompagnés et conseillés par le délégué à la protection des données (DPO) d'Icade. En 2019, 94% des collaborateurs les plus exposés en matière de protection des données personnelles ont été formés. La sécurité et la protection des données sont aussi intégrées dans la charte d'achats responsables d'Icade. Les fournisseurs doivent s'engager à ne pas utiliser, ni révéler, des informations à caractère sensible et / ou confidentiel d'Icade, même après rupture des relations commerciales. Ils s'engagent aussi à respecter la réglementation en vigueur applicable au traitement des données à caractère personnel collectées dans le cadre de l'activité, en particulier : obligation générale de sécurité et de confidentialité, obligation d'information auprès de la personne concernée par le traitement, réalisation d'une analyse d'impact en cas de risque élevé pour les droits et libertés des personnes, désignation pour les entreprises concernées d'un délégué à la protection des données et maintien d'un registre des activités des traitements. Par ailleurs, en 2020, le pôle Foncière Tertiaire met en place une « e-annexe » au bail commercial destinée à établir un cadre juridique de confiance numérique entre bailleur et preneur.
Informatique CDC	En complément de sa politique générale de protection des données à caractère personnel, Informatique CDC s'est doté de plusieurs politiques et procédures en matière de protection des données : ■ Note d'organisation relative aux modalités de mise en œuvre pour la protection des données à caractère personnel des personnes physiques contenues dans les traitements automatisés ou non automatisés ; ■ Politique de minimisation des données à caractère personnel et fiche de sensibilisation sur les zones de commentaires libres ; ■ Procédure de gestion des droits des personnes ; ■ Politique de minimisation des durées de conservation des données ; ■ Procédure sur la protection dès la conception ; ■ Procédure sur la protection par défaut ; ■ Procédure sur les analyses d'impact et dossier d'implémentation de la procédure ; ■ Procédure en matière de violation des données à caractère personnel (avec logigramme et fiche pratique).
SCET	Un Data Protection Officer a été nommé depuis 2018 ; et une politique générale de protection des données a été élaborée en conformité avec la réglementation RGPD. Elle est accompagnée de procédures RGPD pour en préciser l'application opérationnelle, en matière de : gouvernance, modalités de traitement des données à caractère personnel, audits internes et externes de conformité de l'entité et de ses sous-traitants, modalités de traitement des demandes, détection et traitement des violations des données à caractère personnel, modalités de mise en œuvre du principe de protection dès la conception (privacy by design) et de protection par défaut (privacy by default), déclenchement et modalités des études d'impact sur la vie privée…
Société Forestière	La Société Forestière a mené les travaux pour se mettre en conformité avec la RGPD (avenants dans tous ses contrats de prestations, modification du site …). Une charte RGPD a été mise en place et diffusée à tous les collaborateurs. La politique de protection des données mise en place, est téléchargeable dès la première page du site internet.
STOA	STOA dispose d'une politique RGPD accessible au public depuis son site Internet.
Transdev	Le groupe Transdev a mis en place un politique de protection des données personnelles ainsi qu'une politique de sécurité des systèmes d'information, en déploiement dans chacun des pays dans lequel le groupe est implanté. Dans chacun de ces pays, un DPO a été nommé(e). Il/elle est responsable de la diffusion et de l'application de cette politique.

Relations clients et protection des consommateurs

Pour le groupe Caisse des Dépôts, la notion de client renvoie à un large spectre d'acteurs de natures très diverses (clients particuliers, professionnels ou institutionnels, bénéficiaires des mandats gérés, etc.) dans une grande variété de secteurs de l'économie française.

Gestion de la relation clients et mesure de la satisfaction clients

Toutes les entités du Groupe en contact direct avec leurs clients ont déployé des dispositifs de mesure et d'amélioration de la satisfaction de ces derniers, adaptés aux spécificités de leurs activités respectives. Toutes accordent une attention particulière à la loyauté de leurs pratiques envers leurs clients.

0 amende relative à la mise à disposition et/ou l'utilisation des produits et services dans le Groupe en 2019 (à la connaissance des services juridiques)

A l'échelle du Groupe, un dispositif de médiation a été mis en place. La médiation du Groupe se déploie depuis 23 ans dans un contexte européen et français très incitatif. Elle réunit aujourd'hui la médiation institutionnelle, la médiation de la consommation et la médiation inter-entreprise. Néanmoins, la majorité des saisines de la médiatrice du Groupe relèvent de la médiation institutionnelle, tout particulièrement dans le cadre du dispositif de gestion des comptes inactifs Ciclade ou pour MonCompteFormation (CPF).

La mission et les valeurs de la médiation du Groupe, encadrées par une charte, sont de restaurer la confiance pour renouer une relation de long-terme avec l'ensemble des parties prenantes, de proposer des solutions aux litiges de la consommation, et de suggérer le cas échéant des modifications des règles et procédures internes en vigueur. La saisine de la médiatrice s'effectue par le biais d'un formulaire en ligne, disponible sur le site internet de la Caisse des Dépôts, par mail, ou par voie postale, selon les modalités précisées également sur le site internet de la Médiation.

Un plan de développement de la médiation au sein du Groupe est mis en œuvre, en lien étroit avec la direction juridique et fiscale du Groupe, dans la perspective notamment d'inciter à insérer des clauses de médiation dans les contrats.

En 2019, la forte progression des saisines s'est interrompue car la médiation retrouve le niveau de 2017, avec 287 dossiers instruits au cours de l'année 2019 (-21 % par rapport à 2018). Cette diminution s'explique notamment par une réduction du nombre de saisines en lien avec Ciclade.

	2016	2017	2018	2019
Nombre de saisines instruites dans l'année par la médiation du Groupe	146	254	348	287

Détail par entités

Caisse des dépôts (Etablissement public)

La Banque des Territoires et la Direction Retraites et Solidarité s'attachent à garder une relation solide avec leurs clients et en mesurent la satisfaction avec l'aide de différents outils.

Plus de **4 600** clients interrogés au cours de l'année dans le cadre de **21** études par la Banque des Territoires

Entités	Gestion de la relation clients et mesure de la satisfaction clients
Banque des Territoires	Dans ses relations avec les clients, la Banque des Territoires vise à informer et communiquer avec ses clients de manière exhaustive. ■ La direction du réseau a renforcé sa structuration de direction clients pour améliorer le niveau de services apportés aux acteurs du territoire. Les directions régionales basculent progressivement vers une nouvelle organisation pour être au plus près de l'accompagnement client et mettre en place un interlocuteur référent client. Deux projets phares à destination des clients ont continué leur déploiement en 2019 : d'une part, l'outil de données clients en interne « D'CliC » et d'autre part, une plateforme numérique qui a pour fonction de renseigner les clients externes et de leur présenter toute l'offre commerciale de la Banque des Territoires. Pour permettre un accès plus rapide à l'offre, le prêt Flash a été mis à disposition en novembre 2019 sur cette plateforme pour deux types de prêts avec un dépôt et un traitement digitalisé des dossiers clients. Par ailleurs, au sein de la direction des prêts, un canal d'assistance technique est mis en place à partir du site client, avec environ 100 remontées / an provenant des organismes de logement social et des collectivités. ■ La direction des clientèles bancaires a mis en place différentes hotlines, notamment pour Ciclade, pour les allocations de rentrée scolaire, pour les consignations des enfants du spectacle ou du mannequinat (ESM), ainsi que des outils d'enregistrement des demandes et des réclamations issues des clients. Comme rappelé dans les conditions générales d'utilisation des contrats, la résolution de ces réclamations et litiges peut faire l'objet de la saisine de la médiatrice du Groupe. Concernant Ciclade, le grand public a la possibilité de saisir la médiatrice du Groupe, la CADA (commission d'accès aux dossiers administratifs) et le défenseur des droits. En 2019, dans le cadre du plan stratégique de transformation 2020-2024, l'équipe « Etudes et Connaissance Clients » de la Banque des Territoires a renforcé ses dispositifs d'écoute clients en diversifiant les méthodologies utilisées : enquêtes qualitatives, enquêtes quantitatives, communautés clients, analyse de la performance digitale. Ainsi, plus de 4 600 clients ont été interrogés au cours des 21 études réalisées afin d'optimiser les prises de décisions de marketing stratégiques. Les études ont été menées sur l'ensemble des segments clients (collectivités locales, professions juridiques, entreprises, habitat Social) et une communauté clients sur le thème de la rénovation énergétique des bâtiments publics a été lancée. En particulier, l'enquête de notoriété et d'image a été reconduite en 2019 et étendue à deux nouvelles cibles (habitat social et EPL) afin d'avoir une vision plus globale sur l'ensemble des clientèles. Dans cette perspective, le nombre de clients et prospects interrogés s'est élargi de 650 personnes en 2018 à 1 060 personnes en 2019. En outre, la Banque des Territoires suit la performance digitale de sa plateforme numérique au travers de l'analyse de l'évolution du nombre de visites (5,6 millions), de pages vues (11 millions) et de créations de comptes (6 900 créations) dans l'optique d'améliorer l'expérience utilisateur en ligne.
Direction Retraites et Solidarité	L'accès aux services essentiels, l'information, l'accompagnement des mandants et des assurés sont au cœur des services de la relation client de la direction. Concrètement, elle s'attache à : ■ Répondre à toutes les demandes sur les canaux habituels de la relation client (courriers, téléphone, courriels, face à face) ; ■ Communiquer de manière adaptée en fonction des différents profils de clients ; ■ Mettre à disposition toute l'information utile sur le site internet et sur les espaces clients ; ■ Faciliter l'autonomie des clients dans la recherche d'information. Différentes actions sont menées, en particulier dans le cadre de la dématérialisation, pour faciliter l'accès des mandants (fonds) et bénéficiaires (retraités, actifs, employeurs, clients des mandants, etc.) aux services. En 2019, ces actions concernent notamment : ■ La réalisation de tutoriels pour les employeurs ;

- La modernisation de la plateforme destinée aux employeurs de tous les mandats, renommée PEP's et mise en ligne en 2020 ;
- La possibilité pour les particuliers souhaitant déclarer le décès d'un affilié d'utiliser un serveur vocal ;
- La réalisation de tests concernant l'efficacité du SMS pour le téléchargement de l'attestation fiscale ;
- L'harmonisation des courriers dans le cadre de la demande unique de retraite.

Enfin, différents dispositifs d'évaluation de la satisfaction clients et bénéficiaires sont mis en place, concernant le traitement des appels reçus par centres d'appel (pour CNRACL, Ircantec, RAFP, FSPOEIE), les services dans leur ensemble (mandat Ircantec), et plus globalement l'évaluation des services dématérialisés. Ces dispositifs font partie intégrante du processus qualité.

Filiales et participations

Entités	Gestion et mesure de la relation clients
Bpifrance	Bpifrance se veut le plus clair et transparent possible face à ses clients en présentant l'intégralité de l'offre proposée sur son site internet avec la possibilité d'affiner ses recherches en fonction de la taille et du secteur d'activité de l'entreprise et de ses besoins. Une aide à la recherche d'interlocuteurs en région a été mise en place avec des implantations décentralisées sur 48 implantations en France disposant d'une large délégation des pouvoirs de décision. En outre, un dispositif de réclamation est disponible sur son site internet par le biais d'un contact téléphonique ou par mail avec le site régional concerné. Enfin, Bpifrance conduit annuellement, avec l'appui d'un institut indépendant, une enquête de satisfaction anonyme auprès de ses clients et partenaires (entreprises financées, investies ou accompagnées, banques, sociétés de gestion, régions). Pour 2019, la note de satisfaction des clients s'élève à 7.2/10 et le Net Promoter Score à 27 (sur une échelle de -100 à 100). Les résultats, sous forme de synthèse, sont disponibles sur le site internet de Bpifrance.

CDC Habitat	La politique clients de CDC Habitat est organisée en trois axes :
	- Information clients : Afin de satisfaire au mieux ses clients, CDC Habitat veille à les informer à tous les stades de leurs parcours :
	  - Procédures d'attribution des logements conventionnés et de location des logements intermédiaires favorisant la transparence et s'appuyant sur des règles et critères objectifs,
	  - Charte de qualité remise aux locataires lors de leur entrée dans le logement,
	  - Présence de gardiens et de personnel de proximité (collaborateurs en agence, chargés de clientèles, employés d'immeubles, managers de proximité),
	  - Espace locataire personnalisé en ligne et sur l'application mobile, en refonte en 2019 pour une relation multicanale, des prises de rendez-vous facilitées et des procédures dématérialisées.
	- Prise en compte des demandes clients : Un centre de contact reçoit les appels des locataires tous les jours ouvrés de 8h à 19h et les réoriente au besoin. En 2019, le taux de contact au niveau du Groupe (CDC Habitat, CDC Habitat Social et Sainte-Barbe) est de 76,8% (contre 70,7% en 2018), atteignant l'objectif fixé. En dehors des horaires d'ouverture du centre et les jours fériés, un service d'assistance d'urgence assure le relais.
	- Accompagnement social : En 2019, le groupe CDC Habitat a créé une direction de la cohésion sociale et territoriale qui organise notamment des comités impayés précontentieux et des réunions de réseau précontentieux pour favoriser les échanges

entre les équipes en charge de ces sujets. Un guide relatif à l'accompagnement social a été élaboré en interne et des dépliants sont mis à disposition des locataires. Enfin, CDC Habitat a noué des partenariats avec des organismes extérieurs afin d'élargir les solutions d'accompagnement pour ses locataires : associations d'insertion par le logement, d'intermédiation locative ou d'aide sociale, services sociaux locaux… (Voir section « Œuvrer pour la cohésion sociale »)

En outre, CDC Habitat réalise annuellement plusieurs enquêtes de satisfaction : baromètre annuel, enquêtes auprès des nouveaux locataires, enquêtes après livraison d'une résidence neuve, enquêtes auprès des locataires sortants, enquêtes avant travaux, enquêtes après travaux, etc. Les conclusions de ces enquêtes globales ou ciblées sont traduites sur le terrain par des plans d'action spécifiques par site sur les points d'amélioration identifiés. Suite aux réponses du baromètre de satisfaction clients, le groupe CDC Habitat s'est fixé pour objectif de maintenir un taux de satisfaction au-delà de 75%. En 2019, l'enquête a porté sur un échantillon représentatif de plus de 25 000 locataires du Groupe CDC Habitat et le taux de satisfaction globale Groupe (hors Adoma) est resté stable à 76,8% en 2019 (contre 76,6% en 2018 et 76,5% en 2017).

CNP Assurances

Assureur de personnes, le groupe CNP Assurances accorde naturellement une importance centrale à la satisfaction de ses clients professionnels et particuliers, ainsi qu'à celle de ses partenaires de distribution. Celui-ci a vocation à se décliner tout au long de la relation client grâce à une politique Groupe, des procédures, de traitement des réclamations, ainsi que par des actions sur l'écoute des besoins des assurés, l'évaluation de la satisfaction client et le suivi des demandes et des requêtes des assurés.

- Information loyale des clients :

CNP Assurances cherche à informer au mieux ses clients des produits proposés. Compte tenu de son modèle d'affaires, la présentation des opérations d'assurance-vie est le plus souvent réalisée par des partenaires distributeurs. Les produits proposés ainsi que les documents précontractuels, contractuels et commerciaux présentés aux clients doivent garantir à l'entreprise un niveau de sécurité juridique approprié et permettre au souscripteur de connaître avec précision le contenu des garanties qu'il a contractées ou des propositions commerciales qui lui sont faites. Cet enjeu est d'autant plus important que la digitalisation de la gamme de produits d'assurance se poursuit. Les procédures de lancement de produit ont été révisées en 2018 suite à la directive distribution de l'assurance et doivent permettre de vérifier si le produit n'a pas de répercussions défavorables pour les clients, ou encore favorisent la bonne gestion des conflits d'intérêt. Des tests sont d'ailleurs effectués sur la base de l'examen des réclamations clients avant l'introduction d'un nouveau produit sur le marché ou d'une révision importante. Par ailleurs, CNP Assurances fait appel, en amont d'un projet, à l'avis et au retour de ses clients finaux.

- Écoute des besoins et évaluation de la satisfaction client

Dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes, des enquêtes sont menées périodiquement par les entités du groupe CNP Assurances, non seulement auprès des assurés mais aussi des partenaires-distributeurs. Fin 2018, un nouveau département « Expérience Client » a été créé au sein de CNP Assurances en charge notamment de l'animation d'une démarche transverse à l'entreprise en matière de structuration des pratiques de prises en compte des attentes des clients. Ces enquêtes sont réalisées avec un logiciel de sondage en ligne qui permet d'évaluer la satisfaction à chaud et, si besoin, en continu. En 2019, CNP Assurances a réalisé huit enquêtes de satisfaction (dont 2 avec une nouvelle méthode d'analyse sémantique permettant d'analyser les commentaires des clients) auprès de ses clients et assurés qui ont porté sur la qualité des services en ligne et la qualité de la relation par mail. Pour les enquêtes dont le taux de satisfaction est connu pour 2019, le taux varie de 3,2 à 4,1 (la note allant de 1 à 5). Les filiales, Caixa Seguradora, CNP Partners et CNP Assurances Compañía de Seguros réalisent également des enquêtes de la satisfaction de leurs clients.

- Suivi des demandes et des requêtes des clients

La notion de réclamation adoptée par CNP Assurances regroupe toute expression de mécontentement, fondée ou non, portant sur la qualité perçue par le client d'un produit ou d'un service. CNP Assurances s'est engagée à répondre dans les deux mois suivant la date de réception de la réclamation. Avec 7 018 réclamations sur le premier semestre 2019, le

	nombre des réclamations reste toujours modeste et concerne moins de 0,1 % des assurés. Conformément à la décision de place, la médiation de CNP Assurances est depuis 2015 assurée par la Médiation de l'assurance au sein de la Fédération Française de l'Assurance (FFA). En 2019, le médiateur a rendu 171 propositions de solution sur des dossiers présentés par des assurés de CNP Assurances et a confirmé la position de CNP Assurances dans 73% des cas. CNP Assurances compte 1 498 contentieux en cours à fin 2019. Le pourcentage de contentieux gagnés par CNP Assurances en 2019 est de 70 % en première instance, 78 % en appel et 100 % en cassation. Par ailleurs, CNP Assurances Compañía de Seguros a été re-certifiée en 2019 sous la norme ISO 9001 pour le processus de gestion de son activité d'assurance-vie.
Compagnie des Alpes	La Compagnie des Alpes veille à ses conditions générales de vente, et s'attache à traiter rigoureusement les réclamations de ses clients. 8 sites bénéficient de la certification qualité ISO 9 001, soit un périmètre représentant 57% des visites (journées skieurs et visiteurs) de ses sites. Le groupe Compagnie des Alpes a mis en place un objectif stratégique de « Très Grande Satisfaction » de ses clients. Des enquêtes très fréquentes permettent de faire émerger la voix du client, et d'adopter des actions d'amélioration. Le Groupe a développé des procédures interactives et des méthodologies très complètes pour être en mesure d'identifier les leviers de la satisfaction client. Des démarches de design de service, permettent également d'être à l'écoute du client, en situation d'observation. Les notes de satisfaction sont revues régulièrement au sein de chaque équipe, chaque site, ainsi que par la Direction générale et le Comité exécutif du Groupe. Aujourd'hui, le Groupe est en mesure de démontrer que la Très Grande Satisfaction des clients est un véritable levier de compétitivité. D'ailleurs, la Compagnie des Alpes finalise actuellement une première étude d'envergure auprès de 52 000 clients des stations du Groupe. Ces rendus sont ensuite partagés avec les élus et les acteurs du tourisme pour s'améliorer collectivement. Enfin, de nombreux sites, et notamment le Parc du Futuroscope, la station de Val d'Isère et des Ménuires ont déployé la démarche design thinking pour repenser les services et les parcours clients.
Egis	Egis pilote la relation clients principalement au sein des filiales, à la maille des prestations d'études et de maîtrise d'œuvre, de ses activités d'exploitation d'autoroutes et d'aéroports et de ses activités de services. La charte de déontologie ainsi que le code d'intégrité et sa déclinaison pour les partenaires traitent également de ces sujets à l'échelle du Groupe. Les activités ciblant directement le consommateur (exemple : Easytrip) comportent des clauses spécifiques dans leurs conditions de vente. Egis est une société certifiées ISO 9 001 et réalise donc des enquêtes de satisfaction de ses clients en fonction d'un échantillonnage annuel des entités opérationnelles et selon une trame d'enquête commune avec un outil en ligne commun au Groupe. Une synthèse annuelle interne est ensuite consolidée par la direction de la performance du Groupe. Cette synthèse montre que pour l'atteinte de l'objectif fixé pour l'ensemble du Groupe.
Icade	Icade veille à la qualité de sa relation avec ses clients. Pour la Foncière Tertiaire, tous les sites disposent d'un service client (centre d'appel complété d'un outil informatique). En 2019, 87% des requêtes ont obtenu satisfaction en moins de 24 heures. Pour la Promotion, la démarche de certification NF encadre les pratiques loyales envers les clients, au travers d'exigences précises en matière de contractualisation et d'information notamment. Ces éléments sont audités et des enquêtes de satisfaction sont réalisées. L'indice de satisfaction des clients à la livraison s'établit à 6,1 sur 10 en 2019. L'indicateur de mesure du NPS (Net Promoter Score) sera communiqué en 2020. A l'échelle du Groupe, la charte éthique d'Icade régit en particulier les relations avec les clients et Icade s'attache à développer le recours à la médiation en cas de conflit en intégrant des clauses types prévoyant les médiations judiciaires dans les principaux contrats (baux, sponsoring, mécénat…).
Informatique CDC	Informatique CDC a fait évoluer son catalogue de services disponibles sur une plateforme digitale ainsi que sa procédure de gestion des réclamations. Les contrats clients sont validés par un comité client avant signature par le directeur général.

	Pour suivre ses relations clients, Informatique CDC a mis en place des « Partenaires Métiers stratégiques » et des « Partenaires Métiers opérationnels ». Informatique CDC suit notamment le taux de respect du délai de traitement des réclamations. Pour la mesure de la satisfaction clients, Informatique CDC a opté pour des enquêtes « à chaud » au help desk. De plus, une enquête plus globale (Filière SI) a été menée sur une partie des clients ayant eu des incidents informatiques en 2019. Des enquêtes de satisfaction sont aussi réalisées directement en ligne concernant notamment la qualité de la connexion Skype.
SCET	La SCET réalise quelques questionnaires et demandes de questionnaires clients pour le renouvellement des certifications OPQCM.
Société Forestière	La Société Forestière suit la satisfaction de ses clients dans le cadre de la certification ISO : ■ Pour les 7 clients institutionnels, organisation d'une réunion annuelle avec les clients institutionnels pour évoquer leur satisfaction quant à la mise en œuvre du mandat ; ■ Pour les 4000 porteurs de parts des groupements forestiers (GFI), recensement du nombre de réclamations reçues, qui se situent généralement entre 0 et 2 ; ■ Pour les clients particuliers sous mandats, les agences prennent directement contact avec les clients pour connaître leur satisfaction sous des formats variés. Ces données sont présentées lors de la revue de direction annuelle.
Transdev	La première responsabilité de Transdev est de délivrer une expérience client passager qui réponde à ses besoins. Pour cela, Transdev utilise les leviers de la digitalisation et de la data pour détecter la manière dont les passagers peuvent s'orienter, se déplacer, s'informer ou choisir leur parcours. Transdev utilise également une méthodologie unique, T.ex, inspirée du design thinking, pour cartographier les parcours clients, qualifier les clients voyageurs sous forme de personae, comprendre leur perception du voyage tout au long du parcours et identifier les améliorations qui auront le plus de valeur. Fort de cette ambition de transformation, Transdev a ouvert en 2016 une nouvelle voie en créant Change by Transdev, avec Steve Martin (scientifique du comportement de renommée mondiale et PDG d'Influence at Work), la première et seule unité de l'univers des transports entièrement dédiée à la Science des Comportements et installée au sein même d'un opérateur mondial. Le programme Change by Transdev permet d'identifier en profondeur les leviers cognitifs possibles pour faire évoluer les comportements. Les modalités de gestion des demandes et des réclamations sont précisées dans les contrats signés. Un programme « Listen » de gestion des réclamations est également déployé dans les pays et réseaux du Groupe. Les certifications ISO 9001 et le label Face QSE pour la France traitent aussi de ces sujets. Transdev réalise localement des enquêtes auprès des voyageurs. Concernant ses clients collectivités locales, Transdev continue le déploiement de son programme Client Assess en France, au Canada, au Portugal, en Australie, en Nouvelle-Zélande et en Suède, et ce jusqu'en 2020.

Protection de la santé et de la sécurité des clients et des consommateurs

Les enjeux de santé et de sécurité des clients sont particulièrement importants pour CDC Habitat, Icade, Compagnie des Alpes, Transdev et les activités d'exploitation d'Egis. Ces entités ont structuré diverses politiques, incluant pour a minima pour les activités les plus directement concernées des systèmes de management, des audits et certifications tierces. L'Etablissement public et le groupe CNP Assurances interviennent quant à eux sur des produits et services pour la prévention et la protection de la santé

Détail par entités

Caisse des Dépôts

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

La Caisse des Dépôts est indirectement concernée par les sujets de santé et de sécurité des consommateurs. En effet, elle n'est que rarement en contact direct avec les bénéficiaires finaux de ses interventions, et elle n'exerce pas d'activité d'exploitation. En revanche, les produits et services qu'elle met à la disposition de ses clients et mandants, pour leurs bénéficiaires respectifs, visent à améliorer la santé et la sécurité de ces derniers.

Par exemple, au sein de la direction des prêts, l'éco-prêt pour la réhabilitation thermique des bâtiments, intègre depuis 2019 un bonus amiante pour des réhabilitations intégrant ce sujet. En ce qui concerne le métier de gestion de mandats de retraites, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), dont la gestion a été confiée à la Caisse des Dépôts, se mobilise pour mettre en place des actions destinées à réduire le nombre d'accidents et de maladies professionnelles et à assurer de meilleures conditions de travail pour les agents territoriaux et hospitaliers. C'est dans cette optique qu'est né, en 2001, le Fonds national de prévention (FNP) des accidents du travail et des maladies professionnelles qui a pour missions essentielles :

- D'établir, au plan national, les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles constatées dans les collectivités territoriales et établissements publics de santé ;
- De participer au financement, sous la forme de subventions, des mesures de prévention décidées par les collectivités et les établissements qui sont conformes au programme d'actions du Fonds ;
- D'élaborer des recommandations d'actions en matière de prévention, par la capitalisation des expériences et la diffusion des bonnes pratiques.

5 200 employeurs soutenus financièrement dans leurs politiques de prévention des risques professionnels par le Fonds national de prévention depuis sa création

.

Filiales et participations

Entités	Santé et sécurité des clients et des consommateurs
CDC Habitat	Le groupe CDC Habitat a mis en place une politique relative au retrait de l'amiante dans le parc résidentiel. Une autre politique relative à la santé des résidents est aussi déployée dans certaines filiales. Par ailleurs, diverses actions participent à prévenir les risques en matière de santé et sécurité pour les locataires, notamment l'entretien et l'exploitation des installations d'eau chaude sanitaire collectives pour prévenir tout risque de développement de la légionnelle.
CNP Assurances	En France, CNP Assurances est un acteur de référence du secteur de la protection de la personne. Afin de mieux répondre aux enjeux liés à l'augmentation de la fréquence des maladies chroniques, l'évolution des régimes de base et la réglementation en matière de protection sociale complémentaire, le Groupe s'est doté d'une activité dédiée à la protection sociale et aux services. Elle intervient auprès des entreprises, des collectivités locales, des institutions de prévoyance, des mutuelles, des associations, des courtiers, des travailleurs indépendants et des particuliers en tant qu'apporteur de solutions en assurance de la personne (produits, relation clients, services, assistance et accompagnement). En 2019, dans le contexte de la loi Pacte qui vise à développer le marché français de l'épargne retraite supplémentaire en harmonisant et en simplifiant les produits proposés, CNP Assurances a lancé de nouveaux Plan Epargne Retraite (PER) avec gestion financière par horizon, transférabilité des droits et possibilité de choisir une sortie en rente ou en capital. CNP Assurances s'est également déjà préparée à la réglementation 100% Santé. L'objectif est ainsi d'avoir une bonne compréhension des besoins actuels et futurs des clients, et de développer des produits d'assurance, des services d'assistance et des actions de prévention incluant ces enjeux.

	Pour accompagner au mieux ses assurés et leurs proches face aux problèmes de santé, de dépendance ou de perte d'autonomie, CNP Assurances diversifie son offre en la complétant par des garanties individuelles. CNP Assurances a été précurseur en intégrant des prestations d'assistance et de prévention ciblées dans ses contrats d'assurance vie-épargne et dépendance dès 2003. Trois exemples viennent illustrer cette démarche : ■ Filassistance International qui continue de développer son offre de services de proximité à la personne dont les prestations sont proposées à plus de huit millions de bénéficiaires dans tous les domaines de l'assistance ; ■ L'enseigne Âge d'Or qui propose depuis 30 ans des services à la personne à destination des personnes âgées dépendantes ; ■ La plateforme digitale Lyfe qui propose des services santé, bien-être et bien vieillir aux adhérents des mutuelles, institutions de prévoyance et aux salariés des entreprises partenaires et clients de CNP Assurances. Les filiales étrangères de CNP Assurance proposent aussi une extension et une adaptabilité des produits à destination des seniors
Compagnie des Alpes	La sécurité du public est une préoccupation majeure du groupe Compagnie des Alpes, qui veille au bon respect des normes et règlements en vigueur pour ses matériels, consommables, articles thématisés vendus et autres. Le Groupe s'appuie sur un réseau de correspondants chargés de suivre et d'améliorer les processus de contrôle. Des plans de secours sont prévus en cas d'accident grave pour en limiter les conséquences, ainsi qu'un dispositif complet de gestion de crise, aussi bien sur les sites qu'au siège. Le Groupe procède régulièrement à des visites de prévention, accompagné d'ingénieurs prévention de son courtier d'assurance. Dans les Parcs de loisirs, de nombreux contrôles sont réalisés par les équipes techniques afin d'assurer une expérience visiteur en toute sécurité : contrôle et certification par un tiers indépendant de 100 % des attractions, aires de jeu et toboggans aquatiques avant ouverture de la saison puis en préparation de la maintenance hivernale par un organisme agréé par les ministères de chaque pays, contrôles internes réguliers avant ouverture au public, plans pluriannuels de contrôle pour s'assurer du bon vieillissement des installations et audits internes par une démarche de revues croisées par les pairs entre les sites. Dans les Domaines skiables, divers contrôles, réglementaires et internes, sont également réalisés par les équipes techniques et opérationnelles : contrôle par un tiers indépendant avant ouverture de la saison puis en préparation de la maintenance estivale (notamment un organisme agréé et dépendant du Ministère de la transition écologique et solidaire (MTES) procède au contrôle de 100 % des remontées mécaniques une fois par an), contrôles internes réguliers, grandes Inspections planifiées sur plusieurs années, plan de maintenance préventive, … En outre, des forums d'accueil sont organisés avant chaque début de saison et les employés sont formés sur la sécurité et la qualité de l'accueil des clients mais aussi sur les procédures d'exploitation, de prévention et de conduites à tenir en cas d'incident. Par ailleurs, des audits sont menés dans les principales usines fabriquant des jouets et des articles de vaisselle, portant sur les systèmes qualité des usines (contrôle des matières premières, processus de fabrication, respect de la réglementation CE…). Au-delà de toutes ces pratiques, les sociétés du Groupe s'engagent dans des actions de prévention spécifiques comme le développement de zones de ski tranquilles ou familiales, des actions de sécurisation de l'embarquement sur télésiège, la sensibilisation aux risques d'avalanches et à l'utilisation de matériel d'aide à la recherche de victimes, la mise en place de pictogrammes et de rappels des consignes et comportements sur les attractions, mais aussi la surveillance accrue des opérateurs. Enfin, en termes de sûreté, les sites du Groupe ont mis en place des mesures visant à protéger le public et le personnel avec un fort niveau de protection et de prévention, un renforcement des contrôles d'accès, de la vidéosurveillance, ou encore des contrôles de sacs accompagnés de portiques de sécurité. Plusieurs des sites (Futuroscope, Parc Astérix…) ont obtenu le label « Sécuri-site », un label délivré par les préfectures à destination des hôtels et des sites touristiques.

Egis	Egis met son expertise en matière de santé, de sécurité et d'environnement au service de ses clients en appliquant sa propre politique en la matière dans la mise en œuvre de leurs projets. Dans le cadre du développement de nouveaux services à la mobilité, le maintien de a sécurité des utilisateurs fait notamment partie du cahier des charges fonctionnel de ces services. Dans le cadre de ses activités d'ingénierie en bâtiment et travaux publics, Egis dispose d'entités spécialisées dans la recherche de performances environnementales des bâtiments et des infrastructures, dans le confort des utilisateurs et dans l'ergonomie des interfaces homme-machine. Par ailleurs, l'une de ses exploitations autoroutières en Irlande est certifiée ISO 55 000 (norme sur la gestion d'actifs industriels). Il s'agit de la première autoroute au monde à recevoir cette certification.
Icade	Pour garantir la sécurité et la santé des occupants, Icade déploie une stratégie complète intégrant des mesures de performance systématiques, des programmes d'amélioration et des expérimentations de nouvelles solutions. En termes de qualité de l'air, les trois pôles ont mis en place des actions. (Voir section « Prévenir les nuisances, pollutions et rejets »). En termes de santé et bien-être, Icade a mis en place un ensemble de services à destination de ses locataires. Parmi ces prestations, l'offre « Icade athletics » les encourage à participer à des activités sportives. En 2019, Icade a également conduit des actions de sensibilisation sur les thématiques de santé comme la prévention du cholestérol et du diabète. En termes de sécurité et sûreté, la politique associée de la Foncière Tertiaire s'accompagne de différentes mesures : dispositifs de gardiennage, systèmes de sécurité incendie, mesures de sécurité renforcées pour les immeubles de grande hauteur et les actifs stratégiques les plus exposés (contrôle d'accès, agents supplémentaires). Les parcs d'affaires sont par ailleurs tous équipés de dispositifs de vidéosurveillance. De plus, des certifications ISO 14001 et HQE Exploitation, qui couvrent 83% des actifs d'Icade, garantissent le respect de la santé et de la sécurité par des mesures complémentaires qui couvrent notamment la pollution (air, eau et sols), les incidents d'exploitation (incendies, inondations, etc.), le confort (hygrothermique, sonore et visuel), la gestion des situations d'urgence, l'accessibilité, etc. Enfin, la totalité des parcs ont fait l'objet de travaux d'aménagement pour améliorer l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite et malvoyantes.
Transdev	Transdev possède une culture de la sécurité formalisée en 10 principes de sécurité que tous les collaborateurs doivent respecter. Transdev a également déployé à l'échelle du Groupe un système de management de la sécurité (SMS) cohérent et compatible avec le standard ISO 45 001. Chaque exploitation a l'obligation de se mettre en conformité avec ce SMS qui encadre les exigences dans les domaines de : l'organisation, le leadership et l'engagement, le planning (incluant l'identification des dangers et l'évaluation des risques), la communication, la documentation et la surveillance, la mesure, l'analyse et l'évaluation de la performance sécurité. Des audits internes et externes réguliers sont réalisés pour s'assurer de la mise en œuvre efficace du SMS au sein des différents systèmes de transport. La direction de la sécurité du Groupe définit la politique, soutient sa mise en œuvre et instaure une culture sécurité via des campagnes de formation, la mise en place des Safety Awards et des initiatives impliquant l'ensemble des employés. Cette direction anime et coordonne un réseau de responsables sécurité pays. À leur niveau, les responsables sécurité des pays animent et coordonnent leur propre réseau de responsables sécurité et font le lien entre les niveaux locaux, régionaux et le Groupe. Tous les trimestres, un rapport sécurité consolidé par pays est produit, ainsi qu'un rapport Groupe, incluant les indicateurs suivants : nombre d'accidents de travail (fréquence et gravité), nombre de blessés graves (passagers et tiers), nombre d'accidents mortels. Les tendances de la performance sécurité sont évaluées avec les directeurs des pays et leurs experts. (Voir section « Santé et sécurité au travail »)

;

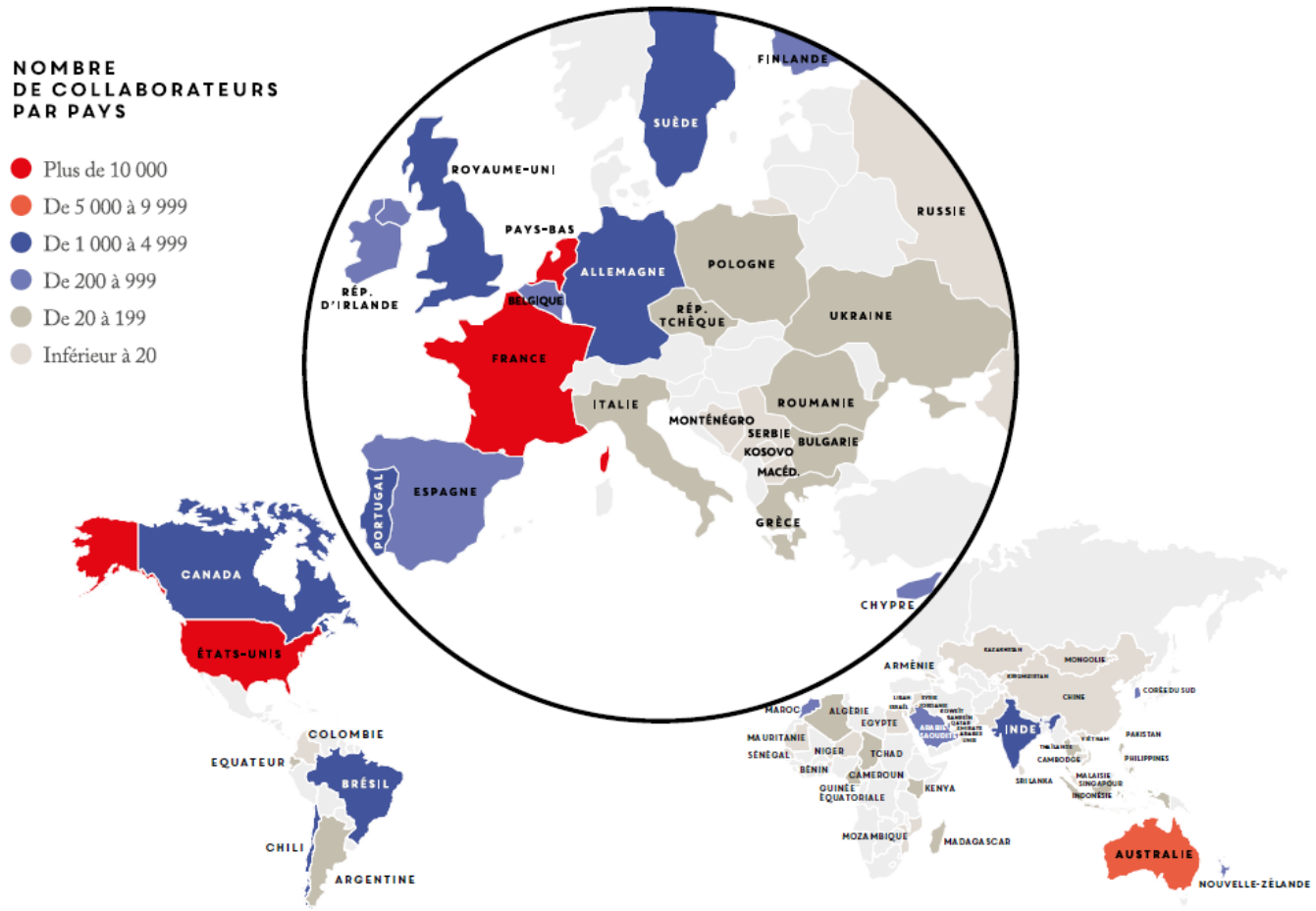
Des ressources humaines socialement responsables

4.3

Effectifs

Le groupe Caisse des Dépôts emploie près de 125 000 collaborateurs dont 52% en France. Les effectifs de l'Etablissement public représentent près de 7 000 collaborateurs soit un peu plus de 5% des effectifs de l'ensemble du Groupe.

CARTE DES IMPLANTATIONS INTERNATIONALES DU GROUPE



Répartition par entité

Effectif total géré - Monde	2019			2018	Evolution 2018/2019
	France	Etranger	Total	Total	
Etablissement public (EP)*	6 767		6 767	6 646	1,8 %
Bpifrance	3 258		3 258	3 018	+ 7,9 %
CDC Biodiversité	42		42	40	+ 5,0 %
CDC Habitat	7 525		7 525	7 509	+ 0,2 %
CNP Assurances et filiales	2 959	2 411	5 370	5 260	+ 2,1 %
Compagnie des Alpes	3 104	2 135	5 239	5 199	+ 0,8 %
**Egis et filiales ** **	4 074	5 074	9 148	9 056	+ 1,0 %
Entités rattachées à l'EP * **	448		448	468	- 4,3 %
Icade et filiales	1 174		1 174	1 186	- 1,0 %
Informatique CDC et CNP-TI	1 276		1 276	1 210	+ 5,5 %
SCET et filiales	349		349	392	- 10,9 %
Société Forestière et filiales	172		172	181	- 4,9 %
Transdev	34 455	50 259	84 714	81 782	+ 3,6 %
Effectif total	65 603	59 879	125 482	121 947	+ 2,9 %

* Effectif total de la Caisse des Dépôts (Etablissement public) géré hors agents exerçant leur activité chez CNP Assurances
** Hors effectifs des sociétés d'exploitation France et international
*** Les entités rattachées à l'Etablissement public incluent France Brevets, CDC Arkhinéo, Tonus Territoire et Novethic

Répartition des effectifs par genre et statut– France	Cadres		Non cadres		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Etablissement public (EP)*	46%	54%	27%	73%	38%	62%
Bpifrance	42%	58%	32%	68%	41%	59%
CDC Biodiversité	47%	53%	0%	100%	40%	60%
CNP Assurances et filiales	47%	53%	26%	74%	39%	61%
Compagnie des Alpes	60%	40%	59%	41%	59%	41%
**Egis et filiales ** **	68%	32%	43%	57%	63%	37%
Entités rattachées EP	51%	49%	51%	49%	51%	49%
France Brevets	62%	38%	-	100%	57%	43%
Icade et filiales	57%	43%	27%	73%	47%	53%
Informatique CDC et CNP-TI	71%	29%	78%	22%	71%	29%
Novethic	38%	63%	-	100%	35%	65%
SCET et filiales	47%	53%	17%	83%	43%	57%
CDC Habitat	43%	57%	39%	61%	40%	60%
Société forestière et filiales	74%	26%	61%	39%	68%	32%
Transdev	66%	34%	75%	25%	75%	25%
Effectif total	54%	46%	64%	36%	61%	39%

* Effectif total de la Caisse des Dépôts (Etablissement public) géré hors agents exerçant leur activité chez CNP Assurances
** Hors effectifs des sociétés d'exploitation France et international

Répartition des entrées et des sorties et turnover

Nombre d'entrées-sorties - Monde	2019		2018	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Etablissement public (EP)	725	466	736	508
Bpifrance	608	375	511	363
CNP Assurances et filiales*	295	206	260	276
Compagnie des Alpes	14 242	14 002	13 484	13 556
Egis et filiales*	864	725	2 306	1 205
Entités rattachées à l'EP	169	176	199	180
Icade et filiales	216	223	266	222
Informatique CDC et CNP-TI	185	119	109	90
CDC Habitat	1 920	1 907	1 994	1 769
Transdev	25 143	24 426	26 118	25 000
Total Groupe	44 367	42 625	45 983	43 169

Entrées = recrutements CDI et CDD (y compris contrats d'aide à l'insertion), mobilités Groupe, hors gains de marches

Sorties = démissions, licenciements, fins de CDD, rupture conventionnelle, retraite et pré-retraites, décès, rupture période d'essai, mobilités Groupe, hors cessions / pertes de marchés

* Périmètre France

Taux de turnover -Monde (en %)	2019	2018
Etablissement public (EP)	5%	8%
Bpifrance	9%	12%
CNP Assurances SA	5%	9%
Compagnie des Alpes	44%	285%
Egis et filiales *	16%	21%
Entités rattachées EP **	7%	28%
Icade et filiales	15%	19%
Informatique CDC et CNP-TI	7%	8%
CDC Habitat	10%	24%
Transdev	23%	32%
Total Groupe	20%	NA

*Périmètre France (données à l'international non disponible)

** Hors Novethic

Le taux de turnover est défini pour l'Etablissement public comme le nombre total de sorties (hors cessions et pertes de marchés) divisé par l'effectif moyen mensuel (CDD et CDI). Cette définition est en cours d'harmonisation au sein du Groupe, mais peut différer chez certaines entités notamment chez Compagnie des Alpes. En outre, la définition et le mode de calcul a pu évoluer, rendant non pertinente la comparaison 2018/2019.

Qualité du dialogue social

Deux instances organisent le dialogue social au niveau de l'ensemble du groupe Caisse des Dépôts. Ces instances ont été mises en place par accord du 2 octobre 2001, dans le cadre de la loi sur les nouvelles régulations économiques (Loi NRE) du 15 mai 2001. Elles couvrent un périmètre d'environ 30 000 collaborateurs répartis dans environ soixante entités du Groupe, sur la base de critères d'appartenance définis dans cet accord :

- Le comité mixte d'information et de concertation (CMIC). C'est un lieu d'information et de concertation entre la direction générale et les représentants du personnel des entités du Groupe sur l'actualité stratégique, économique, financière et sociale du Groupe. Présidé par le directeur général, il est composé d'une délégation du personnel et de représentants des organisations syndicales représentatives dans le Groupe.
- Les délégués syndicaux du Groupe. Ils sont désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les collaborateurs des entités du Groupe et sont compétents pour négocier des accords Groupe.

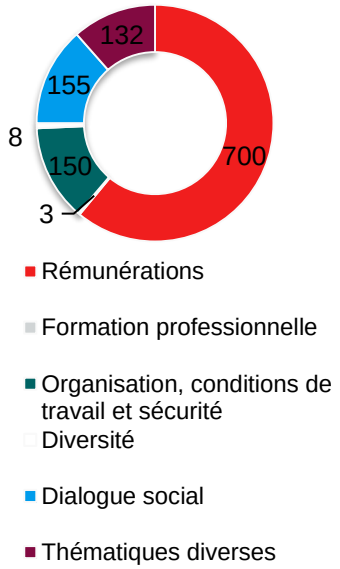
Au niveau du Groupe, trois accords principaux servent de cadre de référence : l'accord sur l'égalité professionnelle femme / hommes de 2004, l'accord sur la mobilité de 2010 et l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de 2012. En outre, des rencontres sont organisées tous les deux mois entre le directeur des ressources humaines du Groupe et les délégués syndicaux afin d'évoquer l'actualité sociale.

Par ailleurs, chaque entité du Groupe organise son propre dialogue social dans le cadre d'instances de représentation du personnel qui lui sont spécifiques.

Avec près d'un millier d'accords signés chaque année à l'échelle du Groupe, de l'Etablissement public et / ou de ses filiales spécifiques, le dialogue social s'inscrit dans un cadre dynamique et constructif.

1 148 accords signés en 2019, dont : 61% sur la rémunération, et 13% sur les conditions de travail

Répartition par thèmes des accords collectifs signés dans le Groupe en 2019 - Monde



Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Conformément aux dispositions de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 et du décret n°2018-449 du 5 juin 2018, la Caisse des Dépôts dispose d'une instance unique de représentation du personnel : le comité unique de l'Etablissement public (CUEP). Mis en place en 2018, le CUEP regroupe le comité social et économique (CSE), remplaçant le comité technique et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CSSCT) depuis le 1er

janvier 2020. La Caisse des Dépôts est désormais habilitée à conclure des accords collectifs applicables de plein droit à la fois aux fonctionnaires et aux salariés afin d'assurer la mise en cohérence des règles sociales dont relèvent les personnels.

Filiales et participations

Les filiales et participations stratégiques se sont dotées de comité d'entreprise (CE). Celles opérant à l'étranger disposent d'instances de représentation du personnel adaptées à leur configuration et s'attachent à respecter et promouvoir le droit syndical y compris dans les implantations situées hors de France.

Entités	Qualité du dialogue social
CNP Assurances	Dans le groupe CNP Assurances, chaque filiale dispose d'au moins un représentant du personnel, sauf CNP Santander Insurance acquise en 2014 qui compte 109 salariés. Le groupe Caixa Seguradora a deux salariés qui ont été nommés au conseil d'administration du syndicat des employés de l'assurance du Distrito Federal, en tant que représentants des salariés. Au total, 120 réunions paritaires se sont déroulées dans les différentes entités du Groupe. Le comité d'entreprise européen s'est réuni une fois en 2019 en réunion ordinaire, pour présenter le rapport annuel sur les activités, les projets et les résultats du Groupe.
Egis	Les engagements du groupe Egis sont formalisés dans le code du management des ressources humaines publié fin 2017. Ce code décrit les grands principes, qui doivent être appliqués partout où le Groupe opère, notamment en matière de ressources humaines (responsabilité sociale, santé, sécurité des équipes d'Egis, pratiques managériales, diversités, parcours professionnel et gestion des talents). En France, l'écoute des besoins et l'entretien d'un dialogue social rigoureux et constructif, sont des éléments essentiels et se traduisent dans différents accords. Depuis 2011, un vaste chantier d'harmonisation des accords sociaux au niveau du Groupe a été lancé sur le périmètre France.
Transdev	Dès juin 2012, Transdev s'est doté d'un comité d'entreprise européen afin d'assurer la meilleure représentation possible des salariés des entreprises du Groupe opérant dans les Etats membres de l'Union Européenne. Composé de représentants du personnel issus des filiales, ce comité se réunit environ trois fois par an pour échanger sur les sujets portant sur les activités du Groupe au niveau européen. En juin 2015, un comité France a été mis en place pour représenter les salariés des filiales françaises. Composé de 22 représentants du personnel désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et choisis parmi les élus des instances des filiales, il se réunit environ 3 fois par an. Enfin, au-delà de ces moyens, l'accord Groupe de février 2019 a complété l'organisation du dialogue social par la mise en place d'un comité national de suivi de ce dialogue, qui se réunit deux fois par an pour planifier le calendrier des négociations sociales au niveau du Groupe et en assurer le suivi avec les organisations syndicales représentatives. Cet accord a aussi harmonisé le cadre de mise en place des comités sociaux et économiques des filiales, tout en laissant des espaces de négociations aux entités locales adaptables aux contextes locaux.

Diversité et égalité des chances

Lutte contre toutes les formes de discrimination

Le groupe Caisse des Dépôts s'est profondément engagé dans la lutte contre toutes les formes de discrimination. Au-delà du cadre réglementaire français et international (OIT), cet engagement s'inscrit dans une démarche volontariste. De manière générale, les actions menées se concentrent sur trois critères : le genre, l'âge (à la fois les seniors mais aussi les jeunes notamment issus des milieux défavorisés) et le handicap.

Les entités de la Caisse des Dépôts s'attachant toutes à lutter, à leur manière, contre les formes de discrimination qui peuvent subvenir au travail. Cela peut passer par la mise en place d'une politique spécifique en matière de diversité et de non-discrimination (Bpifrance, Compagnie des Alpes, Icade et Transdev), la signature d'accords dédiés (CNP Assurances, Egis et Informatique CDC) ou enfin par la signature de la Charte de la Diversité (Bpifrance et SCET).

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Dans la cadre de sa politique anti-discrimination, la Caisse des Dépôts a mis en œuvre des actions concrètes concernant 3 critères : le sexe, l'âge et le handicap. Ces actions s'inscrivent dans une politique globale de diversité et d'égalité des chances et reposent sur un certain nombre d'accords et de plans d'action de progrès :

- Accord Groupe en matière d'égalité femmes / hommes (voir section « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ») depuis 2004, et avenant pour l'Etablissement public en 2019 ;
- Plans d'action renforcés sur la lutte contre le harcèlement, les agissements sexistes et les violences au travail, avec la désignation d'un référent, le déploiement d'un nouveau dispositif de traitement des signalements et l'actualisation de la charte de prévention et des procédures de saisine ;
- Affectation des activités « Egalité professionnelle femmes / hommes, handicap et égalité des chances/jeunes » au pôle Emploi et Compétences (DHEC) et qualité de vie au travail et RSE, en juin 2019 ;
- Prolongation de l'accord relatif au handicap jusqu'au 31/12/2020.

Filiales et participations

Entités	Lutte contre toutes les formes de discrimination
Bpifrance	Bpifrance s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination. Cet engagement est rappelé dans l'article 13 de l'avenant à l'accord Qualité de vie au travail de mai 2017. Bpifrance a par ailleurs signé la Charte de la diversité. Afin de sensibiliser et former ses collaborateurs, elle a également mis en place sa propre Charte de la diversité et de la non-discrimination en interne en partenariat avec l'Association « Les Fratelli » et « Nos Quartiers Ont du Talent ». Bpifrance a également conclu plusieurs accords collectifs dont notamment les suivants : accord Qualité de Vie au Travail (QVT), accord handicap, Accord sur le dialogue social, accord égalité femmes / hommes, accord intergénérationnel.
CDC Habitat	CDC Habitat prévient la discrimination sur l'ensemble des dispositifs de ressources humaines. Le recrutement est collégial et limite ainsi le risque de discrimination à l'embauche. Des

	dispositifs de contrôle et reporting permettent d'analyser les données sociales et d'assurer la diversité des profils des équipes. Des outils d'évaluation, de fixation d'objectifs et de conduite des entretiens sont également fournis aux encadrants pour que leurs décisions soient le plus objectives possible. En 2018 et 2019, l'ensemble des collaborateurs de la filière des ressources humaines, et plus particulièrement ceux en charge du recrutement, ont été formés à la prévention de la discrimination. De plus, le Groupe a distribué à tous ses managers et mis à disposition de tous sur l'intranet un livret « Repères managériaux », qui aborde le sujet des discriminations. Plus globalement, CDC Habitat prévoit de rejoindre les entreprises signataires de la Charte de la diversité.
CNP Assurances	Dans le cadre de sa politique de qualité de vie au travail, le groupe CNP Assurances s'engage à lutter contre toute forme de discrimination et promeut l'égalité des chances de chacun en matière d'évolution professionnelle. CNP Assurances mène ainsi depuis de nombreuses années une politique engagée en matière d'insertion des jeunes dans le monde du travail (accord GPEC), d'accompagnement des personnes en situation de handicap (un 8ème accord signé en 2019 prolonge l'engagement de l'entreprise en termes d'intégration et de maintien dans l'emploi) et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ces engagements se déclinent entre les différentes entités, comme CNP UniCredit Vita en Italie et le groupe Caixa Seguradora au Brésil. De plus, la communication interne relative à la diversité fait l'objet d'un plan revu annuellement, avec des actions d'information en continu sur l'Intranet, des actions de sensibilisation et des formations régulières pour lutter contre les stéréotypes, les préjugés, les propos et attitudes discriminatoires ainsi que pour convaincre des avantages d'une politique en faveur de la diversité. La politique du groupe CNP Assurances en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité a été notamment reconnue par le Label diversité, obtenu dès 2009 et toujours renouvelé depuis.
Compagnie des Alpes	Le groupe Compagnie des Alpes met en œuvre une politique de non-discrimination liée au handicap et à l'emploi (accord parité professionnelle femmes/hommes). De plus, au sein du Groupe, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une priorité et une réflexion s'est traduite par la diffusion prochaine d'un guide pratique afin de garantir l'égalité des genres.
Egis	Les engagements du groupe Egis sont formalisés dans le code du management des ressources humaines publié fin 2017. Egis a négocié en 2016 trois accords-groupe relatifs à ces thématiques de lutte contre les discriminations : un accord sur l'insertion des travailleurs handicapés, un accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et un accord sur le contrat de génération. Concernant la diversité et du fait de son exposition internationale, cent nationalités sont représentées chez Egis et les profils multiculturels sont recherchés. Les équipes de recrutement sont d'ailleurs sensibilisées à la diversité.
Icade	Icade encourage la diversité pour enrichir les modes de travail et d'échange en faveur d'une meilleure cohésion sociale et d'une performance accrue. Depuis 2011, une chargée de mission diversité veille à l'absence de discrimination dans le respect du droit français et des conventions fondamentales de l'OIT. Les formes de diversité pour lesquelles Icade s'est engagé concernent le handicap, l'intergénérationnel, l'égalité femmes/hommes et l'inclusion. Pour ancrer sa politique en matière de diversité, Icade a signé plusieurs accords statuant les principaux enjeux et objectifs visés, notamment : ■ Accord pour l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, renouvelé pour la quatrième fois en 2019 ; ■ Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé en juin 2017 pour une durée de trois ans ; ■ Accord intergénérationnel, signé en 2017 pour une durée de trois ans.
Informatique CDC	Informatique CDC s'est doté des accords suivants : un accord égalité professionnelle et un plan d'action unilatéral relatif au contrat de génération. De plus, les acteurs du recrutement ont suivi une formation sur la non-discrimination à l'embauche. Informatique CDC a également lancé un réseau de relais sexisme-discrimination.

SCET	La SCET a signé en 2019 la Charte de la diversité. Elle lutte contre toute forme de discrimination, valorise la diversité et respecte l'égalité des chances. La politique de recrutement, tant pour le compte de la SCET que pour ses clients, garantit le respect des principes d'objectivité, d'éthique et de non-discrimination.
STOA	Aucune action spécifique n'est menée. Cependant, l'équipe de STOA est multiculturelle avec sept origines et nationalités différentes.
Transdev	Transdev Groupe s'engage résolument dans la lutte contre toute discrimination, en inscrivant dans son code d'éthique : « Nous refusons toute discrimination, notamment vis-à-vis des collaborateurs ou des voyageurs. Nous encourageons la liberté tolérante d'expression et d'association. C'est par le respect mutuel, l'ouverture d'esprit et la diversité que nous créons de la richesse. » Le modèle de management we@Transdev décline les comportements attendus de tous les managers du Groupe. Enfin, le comité exécutif de Transdev a validé le programme Diversité et Inclusion en juin 2018. Depuis, ce programme est animé par un comité de pilotage composé de trois membres du comité exécutif.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dès 2004, le Groupe s'est engagé en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes par la signature d'un accord-cadre.

1 accord Groupe sur l'égalité professionnelle femmes / hommes

Pourcentage de femmes dans les recrutements en CDI/CDD/CDP – Monde (en %)	2019	2018
Etablissement public	60 %	65 %
Bpifrance	54 %	54 %
CDC Habitat	62 %	62 %
CNP Assurances et filiales*	55 %	64 %
Compagnie des Alpes	51 %	51 %
Egis et filiales*	41 %	27 %
Entités rattachées à l'Etablissement public	51 %	46 %
Icade et filiales	52 %	51 %
Informatique CDC et CNP-TI	29 %	31 %
Transdev	29 %	30 %
Groupe	35 %	39 %

* Périmètre France

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Concernant l'égalité professionnelle femmes / hommes, l'accord cadre Groupe de 2019 a été renforcé en juin 2019 par la signature de l'avenant n°3 à l'accord comprenant des actions à engager en 2020 sur le volet des rémunérations, et déjà engagées en 2019 sur le sexisme, la prévention du harcèlement et la

violence au travail, mais aussi dans l'exercice de la responsabilité parentale. Parmi les actions menées :

- **Rémunération** : le lancement d'un audit indépendant de l'outil d'identification des écarts de rémunération de la Caisse des Dépôts est prévu pour 2020, de même que la réalisation d'une étude statistique sur la pratique de rémunération à l'entrée afin d'évaluer les risques de discrimination femmes/hommes.
- **Equilibre vie professionnelle / vie privée** : diverses mesures de l'accord QVT contribuent à lutter contre les discriminations liées aux responsabilités familiales (voir section « Equilibre entre la vie privée et la vie professionnelle »).
- **Prévention du harcèlement et des violences au travail** : une charte de prévention des situations de harcèlement et de violence au travail est entrée en vigueur au 1er juillet 2019. Elle vise à mieux accompagner et prendre en charge les collaborateurs s'estimant victime d'une situation de violence ou de harcèlement via un circuit identifié et indépendant. Un référent dédié au sein de la DRH et un au sein du CSE (ex CHSCT) ont été nommés.
- **Sensibilisation** : outre la charte de prévention, un livret « Faire face à une situation de violence ou de harcèlement au travail » a été communiqué sur l'intranet à l'ensemble des collaborateurs et comprend notamment un rappel des contacts et procédures clés.
- **Publication de l'index de l'égalité professionnelle** : en mars 2019, la Caisse des Dépôts a publié pour la première fois son index, avec un résultat global de 97/100. Parmi les bonnes pratiques, 52,9% des primo-nominations de dirigeants sont des femmes en 2019.

Note de **97/100** pour la Caisse des Dépôts à l'index Egalité femmes/hommes

Filiales et participations

Entités	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Bpifrance	La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi créant Bpifrance au nombre des enjeux qu'elle doit prendre en compte, ce qu'elle fait en soutenant notamment l'entrepreneuriat féminin dans ses activités. Pour ses propres collaborateurs, Bpifrance dispose d'un accord d'égalité femmes/hommes avec un plan d'actions associé, incluant notamment une procédure pour la mixité dans les recrutements.
CNP Assurances	Le Groupe CNP Assurances exerce une vigilance constante pour réduire les écarts de rémunération et de promotion femmes/hommes qu'il serait amené à constater. Le score de 99/100 obtenu à l'index femmes/hommes deux années de suite en témoigne. Fin 2019, la part des femmes au conseil d'administration s'élève à 44 % et atteint 25 % au comité exécutif. De plus, CNP Assurance est signataire des chartes suivantes : ■ La charte de la parentalité en entreprise en 2012, puis son adhésion à l'Observatoire de la parentalité en entreprise en 2013 ; ■ La charte pour l'équilibre des temps de vie en 2017 qui est inscrite dans l'accord relatif à la qualité de vie au travail 2017-2019 et qui promeut 15 bonnes pratiques relatives à l'organisation du travail et aux relations entre managers et salariés allant du bon usage des emails à l'optimisation des temps de réunions.
Compagnie des Alpes	La Compagnie des Alpes compte faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une de ses priorités. Une réflexion au sein du Groupe s'est traduite par la diffusion prochaine d'un guide pratique afin de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes. Par la diffusion de ce guide, la Compagnie des Alpes souhaite mettre en avant les stéréotypes existants, des statistiques ainsi que l'importance stratégique et les facteurs clés de succès d'une politique d'égalité professionnelle femmes/hommes. Par ailleurs, des fiches pratiques sur l'ensemble des thèmes liés à l'égalité tels que le

	recrutement, la formation, la rémunération ou la communication, seront mises à disposition de tous.
Egis	Egis a signé un accord sur l'égalité femmes / hommes.
Icade	L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé en juin 2017 pour une durée de trois ans, se focalise sur des axes tels que le recrutement et la mixité des emplois, l'égalité d'accès à la formation, la rémunération, l'équilibre vie professionnelle et vie familiale, la communication, la promotion et le déroulement de carrière. Icade s'est fixé des objectifs chiffrés dont l'augmentation de 31% en 2018 à 34% en 2022 du taux de femmes managers. Pour atteindre cet objectif, un plan d'actions a été mis en place, incluant l'accompagnement des collaboratrices identifiées comme étant susceptibles de prendre des responsabilités managériales et un programme de mentoring dédié. Par ailleurs, plusieurs initiatives ont été mises en place afin de renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Enfin, une enveloppe a été allouée en 2019 pour réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes. Icade a obtenu la note globale de 99/100 à l'index de l'égalité femmes/hommes issu du ministère du travail et du secrétariat à l'égalité entre les femmes et les hommes.
Informatique CDC	Informatique CDC est signataire d'un accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et a mis en place un référent pour la lutte contre le sexisme.
SCET	La politique de recrutement ainsi que la Charte de la diversité signée en 2019 traitent de ces sujets.
STOA	Aucune mesure particulière n'est pour l'instant menée.
Transdev	Dans un premier temps, le Groupe Transdev a formalisé une ambition en matière de mixité pour la population des Top Executive Managers du Groupe avec un objectif de 30% de femmes d'ici 2020. Transdev a également défini un Programme Diversité et Inclusion autour d'une gouvernance spécifique pour en suivre l'avancée.

Insertion des collaborateurs en situation de handicap

Les entités du Groupe mettent en place des mesures en faveur de l'insertion des collaborateurs en situation de handicap, par le biais d'accords ou de politique dédiés, de mesures d'accompagnement ou d'actions de sensibilisation.

6 des **13** entités consolidées du Groupe disposent d'un accord dédié à l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Taux d'emploi légal (direct et indirect) – France (en %)	2019		2018	
	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi légal	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi légal
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	6,0 %	7,1 %	6,0%	7,4%
Bpifrance	2,2 %	3,4 %	2,3%	3,8%
CDC Habitat	5,6 %	9,0 %	5,5%	8,6%
CNP Assurances et filiales	5,5 %	8 ,4 %	2,7%	2,8%

Compagnie des Alpes	2,8 %	2,8 %	1,9%	2,7%
Egis et filiales	1,9 %	2,8 %	2,7%	5,5%
Entités rattachées à l'Etablissement public *	4,1 %	6,4 %	3,7%	4,6%
Icade et filiales	4,0 %	4,8 %	5,9%	10,7%
Informatique CDC et CNP-TI	4,3 %	10,1 %	4,8%	7,1%
Transdev**	-	4,9 %	n.d	4,2%

* Hors Novethic

** Pour Transdev, le calcul est réalisé comme suit : nombre de salariés en situation de handicap / effectif total au 31/12/2019.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

L'accord handicap de la Caisse des Dépôts a été prolongé jusqu'au 31/12/2020. Cet accord couvre le renforcement du recrutement, la progression dans l'accueil et l'intégration de nouveaux collaborateurs et le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap, ainsi que la formation et la sensibilisation de tous les collaborateurs. Par ailleurs, de nouveaux partenariats ont été conclus :

- Partenariat avec Hand'IGS : expert dans le sourcing d'apprentis et de stagiaires en situation de handicap en proposant des candidatures sourcées, coachées et confirmées sur la capacité à suivre la formation choisie ;
- Partenariat avec Hanploi, pour la captation de nouveaux talents.

De plus, la Caisse des Dépôts a lancé de nombreuses actions de communication et de sensibilisation dont l'opération Duo Day, qui a permis à 16 personnes en situation de handicap d'être accueillies afin de découvrir la Caisse des Dépôts et ses métiers. L'opération a débouché sur le recrutement d'un apprenti. Enfin, la Caisse des Dépôts a mis en place un nouveau réseau de correspondants handicap

.

Filiales et participations

Entités	Insertion des collaborateurs en situation de handicap
Bpifrance	Bpifrance s'engage en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées, au travers notamment d'un accord, avec trois objectifs : 1. Accompagner au quotidien les collaborateurs par des mesures de maintien dans l'emploi, recourir aux prestations du secteur adapté et protégé ; 2. Recruter des collaborateurs en situation de handicap, accueillir des jeunes en alternance ou en stage ; 3. Développer des partenariats avec les écoles et universités, mettre en place des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs et managers. Des actions de sensibilisation sont déployées chaque année (novembre 2019) pour changer le regard sur le handicap. Le Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie a été signé par Bpifrance, qui dispose d'un référent handicap. Par ailleurs, dans le cadre des Partenariats Ecoles et Universités, il est à noter : ■ Le renouvellement du partenariat avec l'Université Paris Dauphine ; ■ La mise en place d'un nouveau partenariat Ecole avec Grenoble Ecole de Management en vue de l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap ;

	■ Le coaching d'étudiants : intervention de la responsable de la mission Handicap dans les écoles et Universités partenaires ; simulations d'entretiens, aide à la rédaction de cv… ; ■ Le financement d'aides techniques (acquisitions d'ordinateurs ultra légers, fauteuils ergonomiques) et humaines (soutien pédagogique, secrétaires d'examens, vacataires).
CDC Habitat	CDC Habitat s'est fixé en 2019 de prioriser ses actions anti-discrimination sur le handicap avec ■ La signature en cours d'un accord sur le sujet ; ■ L'organisation des duodays avec 39 duos au sein de l'entité CDC Habitat ; ■ Des permanences Made in TH, avec un conseiller lui-même en situation de handicap mandaté pour informer et aider les collaborateurs de façon anonyme dans leurs démarches handicap ; ■ L'organisation de 4 job datings au niveau national et un marché de Noel avec 4 stands ESAT vendant des chocolats provenant d'un ESAT ; ■ L'organisation d'une action phare sur le sujet de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans chaque région.
CNP Assurances	Depuis plus de 20 ans, CNP Assurances mène une politique volontariste d'insertion des personnes en situation de handicap. Un 8ème accord, signé en 201,9 prolonge l'engagement de l'entreprise en termes d'intégration et de maintien dans l'emploi. Avec 150 personnes en CDI en situation de handicap et le recours à des entreprises adaptées et des entreprises de service d'aide par le travail (ESAT), le nombre d'unités bénéficiaires s'élève à 176,7. En 2019, CNP Assurances a porté une attention particulière aux managers, avec la diffusion d'un guide « management et handicap », pour les aider à mieux appréhender ces situations et accompagner le maintien dans l'emploi de leurs collaborateurs en situation de handicap. En termes de sensibilisation, dans le cadre de l'édition 2019 de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), CNP Assurances a ouvert à ses collaborateurs, pour une durée de 6 mois, l'accès à une plateforme « Hand-e passeport » dédiée au handicap. Du côté de ses filiales, le groupe Caixa Seguradora diffuse largement ses offres d'emploi avec l'aide d'institutions soutenant l'intégration des personnes handicapées. Elle développe en interne des actions de sensibilisation des équipes pour l'accueil de ses collaborateurs et a par ailleurs noué des partenariats avec des institutions qui soutiennent l'intégration de ces professionnels. Du côté de CNP UniCredit Vita, le taux d'emploi de personnes handicapées atteint encore cette année 5%.
Compagnie des Alpes	Le groupe Compagnie des Alpes met en place une politique de non-discrimination sur le handicap. Au niveau local, le Parc Astérix a signé, en 2009, une convention de partenariat avec l'AGEFIPH en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.
Egis	Egis a négocié en 2016 un accord relatif à l'insertion des travailleurs en situation de handicap.
Icade	Icade s'est engagé contre le handicap en renouvelant pour la 4ème fois son accord pour l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Icade compte 43 travailleurs bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en 2019, soit 3,7 % des effectifs (contre 1,7 % en 2012). 9 postes de travail ont par ailleurs été aménagés avec l'aide d'experts et 22 collaborateurs ont également bénéficié d'au moins une mesure destinée à améliorer le confort et la qualité de vie au travail (chèques emploi service handicap, aide au transport, etc…). Icade organise également des opérations de sensibilisation pour modifier le regard sur le handicap via un module d'e-learning, « Hand'Icade », qui est proposé à l'ensemble des collaborateurs, et des événements notamment dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).
Informatique CDC	Informatique CDC a mis en place une mission « Handicap ».

Transdev

Transdev a réalisé des actions de sensibilisation dans le cadre de la journée internationale du handicap. En France et au siège, la mission Handicap mène des actions simples, concrètes et évolutives pour :

- Développer les emplois directs et indirects des personnes en situation de handicap ;
- Déployer des actions de sensibilisation, de formation et d'accompagnement des RH, des managers et des salariés ;
- Aider les salariés confrontés à une situation de handicap dans leur vie professionnelle ou familiale ;
- Soutenir des projets Handis-Positifs.

Diversité des âges, politique intergénérationnelle et insertion des jeunes issus des milieux défavorisés

Très présente au sein de la politique de ressources humaines de la Caisse des Dépôts et de ses filiales, la question des âges se situe au croisement des politiques d'emploi, de GPEC et de qualité de vie au travail. Les mesures mises en œuvre portent à la fois sur l'insertion durable des jeunes, le maintien de l'emploi des séniors et la transmission des savoirs entre les générations.

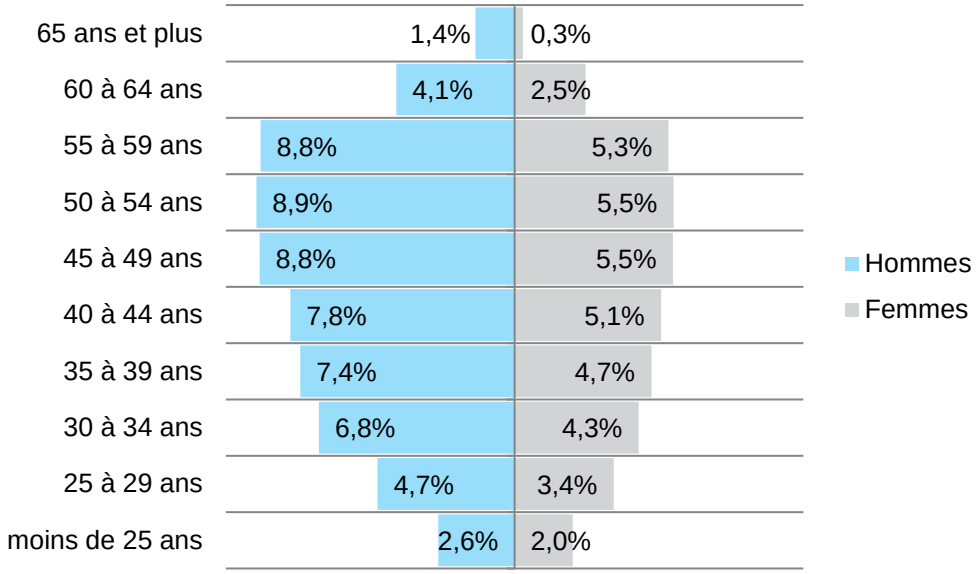
9 des **13** entités consolidées du Groupe disposent d'un accord sur l'intergénérationnel (accord dédié ou sections dans un accord GPEC)

En outre, l'Etablissement public, Bpifrance, CDC Habitat, Icade, Egis et CNP Assurances mènent des actions spécifiquement en faveur de l'emploi des jeunes issus de milieux défavorisés.

6 des **13** entités consolidées du Groupe mènent des actions en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes issus de milieux défavorisés

Part de moins de 30 ans et de plus de 55 ans parmi les effectifs recrutés – France (en %)	2019		2018	
	Moins de 30 ans	Plus de 55 ans	Moins de 30 ans	Plus de 55 ans
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	27 %	5 %	25%	6%
Bpifrance	73 %	2 %	60%	1%
CDC Habitat	40 %	5 %	44%	4%
CNP Assurances et filiales	49 %	6 %	49%	8%
Compagnie des Alpes	53 %	8 %	50%	13%
Egis et filiales	50 %	4 %	48%	5%
Entités rattachées à l'EP	57 %	4 %	54%	4%
Icade et filiales	26 %	2 %	46%	3%
Informatique CDC et CNP-TI	49 %	4 %	59%	3%
Transdev	28 %	13 %	28%	14%
Total Groupe	41 %	9 %		

Pyramide des âges du Groupe



Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

En 2017, la Caisse des Dépôts avait signé un accord relatif à l'intergénérationnel qui a été prolongé jusqu'à fin 2018 par le biais de l'accord de transition relatif à la prorogation de diverses mesures sociales. Dorénavant, les actions en faveur de l'intergénérationnel sont portées par l'accord cadre 2019-2021, sur 2 volets : la transmission des connaissances et des savoirs entre les générations, et l'organisation de tutorats.

Les principaux leviers de la politique envers les séniors (55 ans et plus) portent sur l'accompagnement et la reconnaissance de l'engagement tout au long de la vie professionnelle. De plus, un dispositif de transmission des connaissances en fin de carrière a été mis en place (formalisation des compétences et savoirs faires, transmission par le biais du tutorat, formation interne, encadrement d'un apprenti…).

Enfin, la Caisse des Dépôts poursuit ses partenariats historiques pour l'emploi des jeunes issus des milieux défavorisés, avec l'association « NQT » (Nos quartiers ont des talents) qui vise à accompagner des jeunes issus de quartiers prioritaires dans leur recherche d'emploi, l'association « Les entretiens de l'excellence » permettant à une vingtaine de lycéens en classe de seconde d'une zone d'éducation prioritaire d'être accompagnés par des cadres de haut niveau du Groupe pendant au moins trois ans, ou encore Mozaik RH.

Filiales et participations

Entités	Diversité des âges, politique intergénérationnelle et insertion des jeunes issus des milieux défavorisés
Bpifrance	L'accord cadre QVT et ses avenants intègrent également des éléments sur le sujet de l'âge, et est notamment complété par un accord sur l'intergénérationnel. Par ses politiques « Ecoles et Université », Bpifrance est notamment active sur l'accompagnement et la montée en compétences des jeunes en formation. A fin 2019, 188 contrats d'apprentissage et de professionnalisation étaient en cours (contre 150 au 31/12/2018) et 489 étudiants avaient été accueillis par Bpifrance dans le cadre de contrats d'alternance et de

	stages de fin d'études pendant l'année 2019 (contre 448 étudiants en 2018), grâce, notamment, aux interventions et animations avec de grandes écoles à Paris et en région, à des partenariats (dont certains spécifiquement sur l'emploi et l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap), ainsi que la communication par les réseaux sociaux. Bpifrance dispose également d'un accord de partenariat avec l'association NQT (« Nos Quartiers ont du Talent »). Celui-ci vise l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de milieux sociaux modestes, grâce à un système de parrainage par des cadres, voire des dirigeants expérimentés en activité (conseils sur la recherche d'emploi, le CV, la lettre de motivation, les entretiens, aide à la constitution du réseau…).
CDC Habitat	CDC Habitat s'est impliqué dans l'intégration des jeunes grâce aux actions suivantes : ■ Participation aux forums Emploi ciblant les jeunes en recherche d'un premier emploi (Forum Paris pour l'Emploi en 2018) ; ■ Participation aux forums associatifs (type MOSAIK RH en partenariat avec la Caisse des Dépôts) avec la possibilité pour des jeunes diplômés issus des quartiers prioritaires de se positionner sur des offres qui leur sont réservées ; ■ Poursuite de l'ouverture de postes en CDD sur les dispositifs de la campagne de contrats de professionnalisation/apprentissage, sur un ou deux ans, notamment au siège ; ■ Participation au dispositif NQT (« Nos Quartiers Ont Du Talent »). Concernant la politique « Maintien dans l'emploi des Séniors », CDC Habitat a négocié dans l'accord GPEC des mesures dédiées aux seniors comme le temps partiel en fin de carrière.
CNP Assurances	Avec une pyramide des âges de l'effectif en CDI concentrée autour d'un âge moyen de 47 ans en France et de 44 ans dans le Groupe, CNP Assurances veille à l'emploi de jeunes et au maintien dans l'emploi des seniors. La part des jeunes dans l'effectif évolue lentement, tandis que le taux de collaborateurs de plus de 55 ans atteint 23 % en France et 16 % dans le Groupe. L'accord GPEC de 2019 précise les engagements de l'entreprise en matière d'emploi des jeunes en CDI et en alternance. Fin 2019, CNP Assurances accueillait 109 jeunes en contrats d'alternance et 76 stagiaires (227 dans le Groupe). L'accord GPEC aborde aussi le maintien dans l'emploi des collaborateurs âgés de 55 ans et plus. Ainsi, CNP Assurances veille à ce que l'accès de cette population aux actions de développement des compétences soit comparable à celui de l'entreprise. En 2019, 45 collaborateurs ont intégré la mesure de fin de carrière prévue dans l'accord GPEC. Chez CNP UniCredit Vita, a été introduit, dans les accords d'entreprise, le Pacte de génération qui permet au personnel senior d'accéder à un horaire de travail à mi-temps progressif pendant les trois dernières années précédant son départ en retraite, sous certaines conditions.
Compagnie des Alpes	La politique d'insertion dans l'emploi se traduit par une volonté renouvelée depuis plusieurs années d'accueillir et d'amener jusqu'au diplôme (du Bac au Bac+5) des collaborateurs qui intègrent une formation en alternance. Au siège, une quinzaine d'étudiants préparant des diplômes variés ont ainsi pu être accueillis au sein des différentes sociétés holdings du Groupe au cours de l'exercice 2018 / 2019. La majorité de ces étudiants intègrent ces sociétés Holdings pour des contrats d'alternance d'une durée de 1 à 3 ans. Tous sont suivis par un tuteur ayant lui-même, dans la plupart des cas, effectué une formation spécifique afin d'exercer au mieux sa mission d'accompagnement. À noter qu'à l'issue de leur cursus scolaire, des contrats ont été proposés à ces étudiants (y compris les stagiaires) dont 2 en CDI. Au sein des Domaines skiables, la mise en œuvre de contrats d'alternance s'est poursuivie notamment dans les domaines de la technique, des ressources humaines et du commerce. Au sein des Destinations de loisirs, plus de 159 alternants ont été accueillis afin de suivre leur cursus scolaire notamment dans les domaines de la restauration, de l'hôtellerie, de la gestion ou encore de la vente. Le pourcentage d'alternants au niveau du Groupe a été atteint en avance (5% en 2019) et est supérieur aux obligations règlementaires applicables aux filiales du Groupe.
Egis	Egis mène une politique volontariste en faveur de l'intergénérationnel, fondée sur l'accord Groupe relatif au « contrat de génération » conclu en 2017. En 2019, cette politique continue de se traduire par du tutorat et un recrutement important de profils juniors. Ainsi, 50% des personnes recrutées en France en 2019 avaient moins de 30 ans. Le recours aux alternants

	reste également dynamique avec un effectif moyen de 81 alternants sur l'année (en progression par rapport à 2018).
Icade	La politique intergénérationnelle d'Icade vise à : ■ Maintenir l'emploi des seniors de plus 55 ans qui représentent 15% des effectifs en 2019, à 16% d'ici 2022 ; ■ Accroître le recrutement des jeunes de moins de 26 ans, avec l'objectif d'en recruter 18% d'ici 2020. En 2019, ils représentent 7% des effectifs et 16 % des recrutements en CDI. Par ailleurs, le pourcentage d'alternants dans l'effectif est de 4,2% en 2019 (vs 3% en 2018 et avec un objectif 2020 de 5%). Ils se verront d'ailleurs attribuer un référent. Parmi la série d'actions visant à attirer davantage de jeunes, Icade propose depuis 2018 un *Innovation Graduate Program* pour de jeunes talents issus de Grandes Écoles se consacrant pendant 18 mois à un projet d'innovation (co-living, mise en place de services applicatifs pour exploitants...) avant d'aller à la découverte d'un métier d'Icade. De plus, des instances comme le « Y board », composé de collaborateurs de moins de 35 ans dotés d'un rôle consultatif auprès des membres de la direction, ont été invités à réfléchir sur des sujets stratégiques pour Icade (offres immobilières innovantes, nouvelles pratiques managériales, etc.). Cette dynamique se poursuivra en 2020 avec une nouvelle saison du « Y board » et des partenariats écoles notamment avec l'ESTP, l'ESSEC et HEC pour favoriser le recrutement de jeunes diplômés. En termes d'inclusion, Icade mobilise ses collaborateurs volontaires pour aider les jeunes éloignés de l'emploi à trouver un travail, notamment dans le cadre de son partenariat avec le Club des jeunes talents de Plaine Commune. Concernant les séniors, Icade accompagne les plus de 58 ans afin de faciliter la transition entre activité et retraite en leur permettant notamment de participer à des actions RSE par le biais d'un abondement en temps dans le cadre de journées solidaires. De plus, des mesures spécifiques telles que les entretiens de carrière, les stages de préparation à la retraite ou les réunions collectives d'information retraite sont également mises en place. D'autres mesures sont aussi proposées dans le cadre de l'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC) signé en 2016 (temps partiel senior, retraite progressive, etc.).
Informatique CDC	Dans le cadre du contrat de génération 2017-2019, Informatique CDC a mis en place diverses mesures pour notamment garantir le niveau d'emploi des séniors (13,42%) : cotisation sur la base d'un salaire à temps plein pour les collaborateurs à temps partiel, dispositif de Compte-Epargne-Temps "lissé", télétravail, visite médicale annuelle, entretien de 3ème partie de carrière, accès à la formation… Concernant l'intégration des jeunes, les actions suivantes sont menées : parcours d'accueil dans l'entreprise, affectation d'un référent, découverte d'autres services, politique d'apprentissage et de stage, accès à la formation, aide dans la démarche d'accès au logement. D'ici 2019, l'objectif était de réaliser 40 embauches à minima au sein de l'entité dont 50% de personnes de moins de 30 ans et 14 alternants.
SCET	Dans le cadre de l'accord de génération, différents dispositifs sont prévus afin de favoriser l'intégration des jeunes et le maintien des seniors, avec des engagements chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi. Concernant l'insertion durable des jeunes, la SCET a poursuivi la diffusion d'un livret d'accueil, des stages d'intégration et d'immersion, un système de parrainage et du tutorat. Concernant le maintien des seniors, la SCET anticipe l'évolution des carrières professionnelles en effectuant des bilans de carrière, des entretiens professionnels, ainsi que la transmission des savoirs et des compétences (ateliers métier, parrainage...). La SCET dispose également d'un Plan de Formation des stages sur le management d'équipes intergénérationnelles. En 2019, 57 nouveaux collaborateurs ont rejoint la SCET, dont 24 dans le Pôle Projets de Territoires, 11 dans le Pôle Expertises et Montage de projet et 17 dans le Pôle Stratégie Patrimoniale et Immobilier. Ces recrutements ont permis de remplacer une partie des départs en renouvelant les profils pour qu'ils correspondent au nouveau positionnement de la société et aux besoins du marché, de plus en plus élargi. La gestion du turnover a permis d'organiser le rajeunissement de l'effectif, de façon à structurer une pyramide des âges comparable aux standards de la profession.
STOA	Aucune politique ou mesure spécifique n'est mise en œuvre pour l'intégration des jeunes et le maintien des seniors dans le marché de l'emploi. L'équipe STOA est cependant intergénérationnelle avec des collaborateurs âgés de 23 à 63 ans.

Transdev	Le groupe Transdev a conclu avec ses organisations syndicales représentatives un certain nombre d'accords qui viennent s'ajouter aux accords conclus par ses filiales au niveau local. Notamment, au niveau du Groupe, l'accord sur le contrat de génération fixe des objectifs et des mesures concrètes en matière d'insertion durable des jeunes (accompagnement, entretiens de suivi, soutien à l'accès au logement, etc…) et de maintien dans l'emploi des seniors (développement des compétences et qualifications, aménagement des fins de carrières). En 2019, le Groupe a lancé un « *Graduate program* » dédié aux jeunes talents collaborateurs : *On The Launch Pad*. D'une durée de 18 mois, ce programme offre l'opportunité à une quinzaine de jeunes talents venant de neuf pays différents et à parité égale de densifier leur exposition à la dimension internationale du Groupe en vue d'acquérir une vision globale du secteur de la mobilité.

Qualité de vie au travail

Les différentes entités ont à cœur de mettre la qualité de vie au travail (QVT) au cœur de leur politique à l'égard de leurs collaborateurs. Pour cela, l'Etablissement public, Bpifrance, CDC Habitat, CNP Assurances, Compagnie des Alpes, Egis et Icade disposent d'accords dédiés. Au niveau du Groupe, un baromètre social est mené tous les 2 ans permettant de connaître davantage la satisfaction des collaborateurs et les attentes du corps social. Sa nouvelle édition est prévue pour 2020.

7 des **13** entités consolidées du Groupe disposent d'un accord dédié à la QVT.

Détail des entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

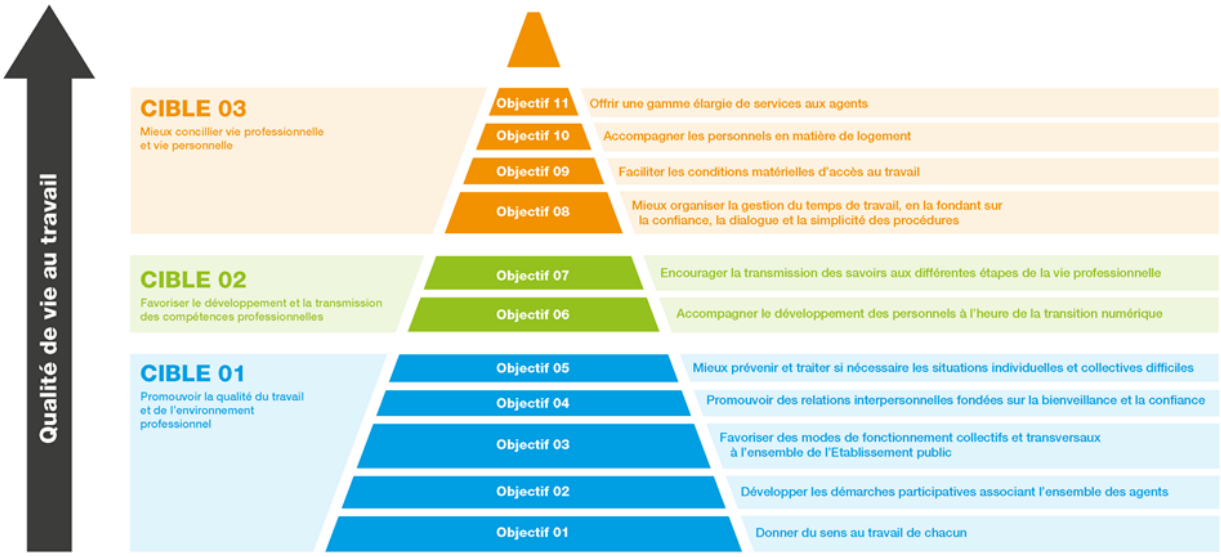
Convaincue qu'une bonne qualité de vie au travail de l'ensemble de ses collaborateurs est indispensable à sa performance sociale et donc globale, la Caisse des Dépôts a fait de la qualité de vie au travail (QVT) un engagement clé en faveur d'un « mieux vivre et d'un mieux travailler ensemble ». Pour cela, elle dispose d'un accord QVT dédié, signé en 2016 et prolongé jusqu'au 30 juin 2020.

Cet accord est organisé selon une logique pyramidale à trois niveaux comprenant 47 mesures :

- Le « socle de base » concerne le sens et le contenu du travail de chacun, les relations au sein des équipes et la faculté des agents d'y contribuer effectivement.
- Le 2ème niveau est axé sur le développement professionnel des agents, tout au long de leur parcours au sein de l'établissement par le biais de la formation, de la mobilité…
- Le 3ème niveau concerne principalement la conciliation vie professionnelle / vie privée.

La mise en œuvre de l'accord QVT a notamment conduit à l'élaboration de deux chartes, l'une sur les principes fondamentaux devant présider « un accompagnement au changement réussi », l'autre rappelant les règles du « bien vitre ensemble au travail ».

Pour la prochaine période 2020-2023, la négociation en cours vise à renforcer le rôle managérial avec un socle de principes axés sur les fondamentaux managériaux (intelligence collective, écoute collaborateurs, autonomisation…) et à intégrer la dimension « gestion du temps de travail » afin de créer les conditions d'une plus grande flexibilité du travail.



Volet managérial du projet stratégique, le programme « Grandissons ensemble » promeut trois principes : renforcer l'autonomie et la responsabilisation, simplifier les interfaces et résoudre les désaccords, et consacrer plus de temps au management. Ceux-ci ont été déclinés en bonnes pratiques managériales lors de la 1ère édition de la Semaine des managers qui a réuni 900 participants. En accompagnement, l'Université CDC a adapté son offre de développement managérial et deux communautés d'animation, respectivement dédiées aux managers et aux acteurs du changement, ont été créées sur l'intranet de l'Etablissement public.

Equilibre entre vie privée et vie professionnelle

Toutes les entités du Groupe Caisse des Dépôts s'attachent à trouver le juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de leurs collaborateurs. Une des mesures principales pour améliorer cet équilibre est la mise en place du travail à distance partiel et choisi, ainsi que du télétravail formalisé par un accord ou dans les contrats.

Pourcentage et nombre de télétravailleurs – France au 31/12/2019	2019		2018
	%	Nombre	Nombre
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	11,2%	757	613
Bpifrance	9,7%	317	161
CDC Habitat	3,2%	241	239
CNP Assurances et filiales	17,0%	503	445
Compagnie des Alpes	-	-	-
Egis et filiales	7,0%	285	258
Entités rattachées à l'Etablissement public	5,9%	60	38
Icade et filiales	30,6%	359	310
Informatique CDC et CNP-TI	68,2%	870	208
Transdev	0,4%	154	133
Groupe	5,4%	3 546	2405

- : Donnée non disponible.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

A travers sa politique sociale, la Caisse des Dépôts a mis l'accent sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée qui est aujourd'hui couvert par un corpus d'accords enrichis et renforcés : l'accord QVT, l'accord égalité Femmes/Hommes, l'accord-cadre 2019-2021, l'accord télétravail et l'accord dons de jours.

En outre, la Caisse des Dépôts a adhéré à la charte de la parentalité qu'elle décline par des actions de communication et de sensibilisation, notamment un guide dédié mettant en avant tous les dispositifs légaux et internes existants (aménagement de temps de travail, soutien financier, crèches, congés familiaux…). Une mise à jour de ce guide est prévue en 2020

pour développer le volet sur les aidants familiaux.

Sur la gestion des temps de travail, l'accord QVT 2016-2019 prévoit trois mesures majeures mises en œuvre depuis son entrée en vigueur : l'accès facilité au télétravail (travail à distance occasionnel et télétravail régulier de 1 à 3 jours par semaine avec modification associée du contrat), l'expérimentation de la semaine de quatre jours, l'expérimentation de l'extension des plages horaires de service de 7h à 20h. Dans le cadre des négociations à venir sur l'accord QVT 2020-2023, un bilan des expérimentations sera réalisé.

Filiales et participations

Entités	Equilibre entre vie privée et vie professionnelle
Bpifrance	L'accord cadre QVT et ses avenants successifs définissent et améliorent l'équilibre vie professionnelle / vie privée en mettant en place des mesures concrètes : chèques emploi service, dispositifs de berceaux et de garde d'urgence pour les parents, etc. Un nouvel avenant, signé en février 2019 a aménagé les conditions de télétravail, en ajoutant la possibilité de le pratiquer sur 10 jours non fixes par an ; il est aujourd'hui pratiqué par 8,5% des collaborateurs contre 5,7% à fin 2018, et la part de salariés au forfait, qui bénéficient donc d'une liberté d'organisation de leur temps de travail, a augmenté de 2% en 2019 pour passer à 86% de l'effectif.
CDC Habitat	CDC Habitat propose le télétravail à raison de 2 jours maximum par semaine. Au sein de CDC Habitat, près de 500 collaborateurs ont choisi ce mode d'organisation du travail. De plus, environ 150 managers ont été formés sur la thématique du management à distance entre mars et décembre 2019.
CNP Assurances	Assurer un environnement de travail propice au bien-être des collaborateurs est un axe constant des politiques ressources humaines du Groupe CNP Assurances, au travers notamment des différents accords d'entreprise conclus, comme l'accord Qualité de Vie au Travail (QVT) en France. Cet accord promeut notamment un aménagement des horaires (temps partiel, horaires flexibles) ainsi que de nouvelles formes d'organisation comme le télétravail, des relations de travail basées sur le dialogue ou encore des démarches de respect du droit à la déconnexion. Au niveau du groupe CNP Assurances, le nombre d'heures de travail annuel varie de 1 575 heures à 2 400 heures selon la législation locale. Parmi les dispositifs concourant à faciliter la conciliation « vie professionnelle / vie personnelle » et une organisation du temps de travail ajustée aux impératifs professionnels, figurent : ■ Les horaires personnalisés dont bénéficient 60 % des collaborateurs de CNP Assurances ; ■ Le temps partiel choisi (10% de l'effectif Groupe et 18% de l'effectif de CNP Assurances). Au sein de CNP Assurances, la totalité des avantages sociaux accordés aux salariés à temps plein bénéficie aussi aux salariés à temps partiel ; ■ Le télétravail : à fin 2019, environ 1500 collaborateurs télétravaillent de manière régulière ou occasionnelle. Cette modalité de travail apporte une nouvelle souplesse, ajustée aux transformations et modes de vie actuels, dans les formes d'organisation du travail individuel et collectif. D'ailleurs, un nouvel accord sur le télétravail a été signé en 2019 chez CNPVita. Il a permis notamment d'augmenter le nombre de jours mensuel.
Compagnie des Alpes	En matière d'organisation du temps de travail, les sites s'assurent de leur conformité avec la législation en vigueur dans leur pays.
Egis	L'accord QVT d'Egis prévoie notamment six actions par an de sensibilisation sur la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion ainsi que l'organisation de demi-journées sans email pour les collaborateurs souhaitant disposer de séquences de travail sans l'usage de la messagerie électronique. L'accord égalité femmes / hommes prévoit également des mesures pour faciliter la vie familiale (congés, jours d'absence, aménagement d'horaires…). L'accord de télétravail, signé en 2013 au niveau du groupe,

	et dont les mesures ont été reprises dans l'accord QVT, vise à faciliter le développement professionnel de tous les collaborateurs, en particulier de ceux assujettis à des contraintes particulières en matière de transport ou d'organisation familiale. Au sein du Groupe Egis, le nombre de personnes en situation de télétravail régulier est toujours en augmentation avec 7% (285 personnes) en 2019, versus 6,5% en 2018, 5% en 2017 et 4% en 2016. Par ailleurs, la répartition femmes/hommes en situation de télétravail régulier est stable, avec 55% de femmes et 45% d'hommes.
Icade	Encadré par un accord collectif conclu en juillet 2017, le travail à distance est aujourd'hui proposé à l'ensemble des collaborateurs. En 2019, 31% en bénéficient. Il leur est également possible d'aller dans l'un des 4 espaces de *co-working* d'Icade, situés à Paris et en périphérie. Icade a également élaboré une Charte sur le droit à la déconnexion en 2018. Par ailleurs, Icade travaille sur l'équilibre vie professionnelle et personnelle en proposant une offre parentalité donnant accès à de la garde d'urgence, des places en crèche privée financées par l'entreprise, le maintien de la rémunération du salarié en congé de paternité et une plateforme en ligne de solutions pour les familles. D'autres services et avantages ont aussi été mis en place : conciergerie, système de visioconférence, activités de loisir…
Informatique CDC	Informatique CDC a mis en place plusieurs mesures issues de différents accords : un régime de travail à temps partiel, des dérogations horaires pour les femmes enceintes et pour les parents d'enfants de moins de 18 mois, des congés pour événements familiaux, un supplément familial, le maintien du salaire pendant le congé paternité, la possibilité d'utiliser le CET pour les salariés ayant des enfants en situation de handicap, le don de jours de repos au bénéfice des salariés dont un proche est gravement malade.
SCET	L'équilibre vie privée / vie professionnelle est évoqué lors de l'entretien annuel, au travers notamment d'une rubrique spécifique prévue à cet effet. De plus, un accord télétravail est en vigueur au sein de la SCET depuis 2010 et a concerné 20 collaborateurs en 2019. Les dispositions ont été fortement élargies en fin d'année permettant à 70 collaborateurs de faire du nomadisme, notamment en Ile de France pendant les grèves des transports.
STOA	L'accord temps de travail de STOA permet aux collaborateurs de bénéficier d'un régime au « forfait jour » qui permet une plus grande liberté d'organisation.
Transdev	La charte QVT de Transdev aborde le sujet de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Au niveau de l'UES Transdev, une Charte de droit à la déconnexion a également été élaborée et un accord sur la mise en œuvre du télétravail a été conclu en 2018.

Santé et sécurité au travail

Les enjeux en matière de santé et de sécurité au travail varient en fonction des métiers et des secteurs d'activité des différentes entités du Groupe. La majorité des entités travaillent avec leur service de santé au travail à la prévention santé de leurs collaborateurs pour réduire l'absentéisme.

En termes de risques professionnels, tant les risques physiques que les risques psychosociaux sont bien pris en compte, avec plusieurs entités notamment l'Etablissement public, Icade ou CNP Assurances qui ont mis en place des dispositifs d'écoute pour leurs collaborateurs, et/ou des dispositifs de signalements d'incidents dédiés comme chez l'Etablissement public, Bpifrance et CDC Habitat.

En matière de sécurité, les entités dont les activités sont particulièrement exposées au sujet, Transdev, Egis pour ses activités d'exploitation et Compagnie des Alpes, ont mis en place un système de management de la sécurité, qui est certifié sur certains sites.

Accidents du travail dans le Groupe - Monde au 31/12/2019	Taux de fréquence		Taux de gravité	
	2019	2018	2019	2018
Etablissement public	1,81	4,52	0,02	0,28
Groupe *	20,72	40,06	-	-

Taux de fréquence = (Nombre d'accidents du travail avec arrêt (hors trajet) / nombre d'heures travaillées) x 1 000 000

Etablissement public : taux de gravité 2019 = Nombre de jours d'arrêt pour accident de travail / Nombre d'heures réelles travaillées x 1 000 heures travaillées ; taux de gravité EP 2018 = (nombre de jours perdus accident travail et trajet / nombre d'heures travaillées théorique) x 1 000 h travaillées.

* Données hors Novethic. En outre, en 2018, le nombre d'heures travaillées à l'international pour Transdev n'a pas été pris en compte contrairement à 2019.

Taux d'absentéisme maladie – France (en%)	2019	2018
Etablissement public	3,2%	3,3%
Bpifrance	2,1%	1,8%
CNP Assurances et filiales *	5,5%	5,2%
Compagnie des Alpes	2,3%	4,5%*
Egis et filiales	1,6%	1,7%
Entités rattachées EP **	3,4%	3,5%
Icade et filiales	4,4%	3,9%
Informatique CDC et CNP-TI	2,4%	2,8%
CDC Habitat	6,5%	6,3%
Transdev	5,6%	6,3%
Total Groupe	4,8%	5,2%

* En 2019, uniquement CNP SA

** Hors Novethic

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Le programme annuel de prévention (PAP) des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail définit les axes de la politique de prévention des risques de la Caisse des Dépôts dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Cette politique vise à conforter tous les dispositifs favorables à la protection de la santé physique et psychique des personnels dans tous les services, sous l'impulsion des chefs de services désignés en matière d'hygiène et de sécurité. Revue et validé chaque année, le PAP 2019 est articulé autour de deux axes :

- **Prévention des risques psychosociaux**, comportant 2 volets : la formation et la sensibilisation des managers et des collaborateurs d'une part, l'identification et l'évaluation des impacts liés à l'organisation du travail (exemple : intégration d'indicateurs RPS dans les pratiques managériales) d'autre part. Pour pallier ces risques, des dispositifs d'aide et de soutien psychologique, individualisés, anonymes et confidentiels, ont été mis en place dont notamment la mission interne pour les risques psycho-sociaux (MIRPS) qui est composée

d'experts, de psychologues du travail, présents sur l'ensemble des principaux sites de la Caisse des Dépôts. Cette mission intervient à la demande pour améliorer les situations de travail. En 2019, 877 entretiens ont été menés pour 147 appelants. De plus, un psychologue externe est disponible 24h/24 et 7j/7 par le biais de la plateforme d'écoute externe PRO CONSULT. En 2019, 47 entretiens ont été menés pour 27 appelants.

- **Prévention des risques physiques,** comportant également deux volets : la prévention des risques routiers d'une part, et l'amélioration de l'environnement physique du poste de travail d'autre part. Pour tous signalements d'ordre physique relatifs à la santé et sécurité au travail, deux dispositifs internes ont été mis en place. Le premier est le registre danger grave et imminent (RDGI). Un registre papier de ce type est ouvert dans chaque service. En 2019, aucun danger grave ou imminent n'a été signalé. Le second est le registre santé et sécurité au travail (RSST). Ce registre, papier et électronique, est aussi ouvert dans chaque service. En 2019, le registre faisait état de six signalements.

Filiales et participations

Entités	Santé et sécurité au travail
Bpifrance	Les accords QVT de Bpifrance traitent des conditions de travail et notamment des sujets relatifs à la santé, le stress au travail, les risques psychosociaux, le harcèlement et la violence au travail. Ils prévoient notamment : ■ Un bilan annuel auprès du CSE ; ■ Une coordination du médecin du travail du siège social avec les médecins du travail de province ; ■ Un plan d'activité annuel du médecin du travail ; ■ Des programmes de sensibilisation : diététique, tabac ; ■ L'extension de la procédure d'alerte sur les risques psychosociaux du groupe Bpifrance. De plus, tout phénomène viral particulier (grippe, COVID 19), ou évènement géopolitique ou météo à risque par exemple fait l'objet d'une communication générale et de mise en place de mesures appropriées le cas échéant.
CDC Habitat	Le groupe CDC Habitat a mis en place in accord relatif à la prévention de la pénibilité, diverses actions de formation pour prévenir les risques en matière de santé et de sécurité (gestes et postures, prévention des conflits, approche interculturelle, techniques de nettoyage, …) ainsi qu'un plan d'actions visant à prévenir les risques psychosociaux incluant la formation des managers et l'utilisation d'un logiciel commun de recensement des incivilités et des agressions. En 2019, CDC Habitat a également eu recours à une prestation d'infirmerie au siège du Groupe ayant notamment pour mission une démarche de prévention (mise en place de campagnes de sensibilisation anti-tabac, sensibilisation à l'utilisation des défibrillateurs…), a recruté une deuxième assistante sociale, et a diffusé de l'information sur les cellules d'aides psychologiques et sur les risques psychosociaux à l'ensemble des collaborateurs via les repères managériaux.
CNP Assurances	Le groupe CNP Assurances est soucieux de la protection et de la santé de ses collaborateurs. De nombreuses actions de prévention ont été ainsi mises en place dans les entités du Groupe, notamment dans le cadre de l'accord QVT de CNP Assurances. ■ Service de santé au travail et accès à des professionnels de santé : CNP Assurances dispose d'un service de santé au travail autonome déployé sur ses principaux sites qui couvre l'intégralité de ses collaborateurs, et réalise également des actions de prévention santé comme le programme « Osez bouger » pour prévenir les risques liés à la sédentarité. Des actions similaires sont mises en place dans le groupe Caixa Seguradora ou chez d'autres filiales. Par ailleurs, au sein de CNP Assurances, la plateforme Lyfe donne accès à des conseils en matière de santé et permet notamment de prendre rendez-vous sous 48 heures avec des médecins généralistes ou spécialistes. Depuis 2018, elle offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité d'une téléconsultation médicale 24 heures

sur 24 et 7 jours sur 7. Depuis l'automne 2018, une cabine de téléconsultation médicale H4D a également été installée en expérimentation sur le site d'Arcueil. En complément, un site externe guidant les salariés dans leur retour à leur poste après une longue maladie devrait être déployé durant le 1er trimestre 2020.

- Absentéisme : Depuis trois ans et dans le cadre de l'accord QVT, CNP Assurances a déployé plusieurs actions pour mieux prévenir l'absentéisme, en lien notamment avec les professionnels de santé au travail (voir plus haut). De plus, depuis début 2019, les managers reçoivent trimestriellement un tableau de bord de l'absentéisme dans leurs entités : sur la base d'une analyse partagée avec la DRH, des actions individuelles ou collectives peuvent être mises en œuvre.
- Prévention des risques psychosociaux : CNP Assurances accorde, depuis plus d'une dizaine d'années, une attention soutenue à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) en agissant aux 3 niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire). L'accord QVT de 2017 encadre l'ensemble de ces démarches. Depuis deux ans, l'accent a été particulièrement porté sur la prévention primaire, à travers une approche plus centrée sur les conditions et l'organisation du travail (télétravail, démarche d'animation managériale « Dialog », …). Concernant la prévention tertiaire, CNP Assurances a recours en interne à la médiation sociale afin de prévenir et de traiter les situations présumées de harcèlement au travail, les situations de souffrance et de conflits. Celle-ci a fait l'objet de vingt sollicitations en 2019. Par ailleurs, l'ensemble des collaborateurs bénéficie d'un dispositif d'écoute 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 toute l'année via le numéro vert de Filassistance. Des actions sont également mises en place au sein des autres entités du Groupe, dont des actions sur le harcèlement au travail chez Caixa Seguradora et MFPrévoyance.

Compagnie des Alpes

Le sujet de la santé et sécurité au travail se traduit par de nombreuses actions déployées au sein du groupe Compagnie des Alpes, qui sont déterminées de manière décentralisée au sein de chaque site afin de répondre au mieux aux enjeux de leur activité. Ainsi, les formations relatives à la sécurité au travail ont représenté un total de 31 508 heures durant l'année 2019.

Conformément à la loi, des documents d'évaluation des risques professionnels (santé et sécurité du personnel) sont établis et actualisés régulièrement dans les sites français afin d'identifier des risques par métier et par poste ainsi que des plans d'actions. Des échanges réguliers sont aussi réalisés entre toutes les sociétés du Groupe pour des retours d'expériences.

Dans les Domaines skiables, les principaux accidents du travail identifiés sont les chutes à skis, ainsi que les glissades et chutes de plain-pied. Tous les domaines skiables du Groupe se sont engagés depuis plusieurs années dans une démarche QSE (qualité sécurité environnement) visant à mettre en place un système de management intégré incluant le référentiel Sécurité OHSAS 18 001. Aujourd'hui, de nombreux sites ont cranté ces pratiques dans leur organisation et leur processus, sans pour autant recourir à la certification. En effet, les sites expérimentent des actions visant à davantage agir sur les comportements : visites d'observation de comportement sécurité au poste de travail, règles de sécurité insérées dans les tenues de travail, témoignages d'accidentés, etc.

Dans les Parcs de loisirs, les accidents liés au travail en hauteur, aux déplacements à l'intérieur des sites et aux métiers de la restauration collective constituent plus généralement les principaux risques. La démarche de conformité santé et sécurité au travail dans les parcs de loisirs est assurée dans le cadre du plan d'audit interne de la Compagnie des Alpes. Ainsi, 4 sites (Walibi Belgium, Bellewaerde, Walibi Holland et Parc Astérix) ont fait l'objet au cours des dernières années de revues complètes de leur conformité santé et sécurité au travail par des cabinets spécialisés. Les résultats et recommandations d'amélioration sont suivis dans le cadre de la gouvernance en place (direction générale du site, directions opérationnelles et générales de la Compagnie des Alpes).

Par ailleurs, dans l'ensemble des sites, des plans d'action liés à la QVT et à la prévention des risques psychosociaux se sont poursuivis en 2019.

Egis

La sécurité des collaborateurs est un enjeu majeur pour Egis dans un contexte de forte activité à l'international. Depuis plusieurs années, Egis s'est engagée dans une démarche de « *Safety attitude* » qui s'applique autant à ses collaborateurs travaillant dans les bureaux qu'à ceux en déplacement ou ceux qui sont affectés sur des projets. Egis est certifié OHSAS 18 001, sur un

	périmètre qui a déjà doublé en pourcentage d'activité entre 2014 et 2017. En 2019, 61% de l'activité est certifiée, contre 53% en 2018. Par ailleurs, le taux de fréquence des accidents est en baisse sur la période 2018/2019 pour le périmètre France. Concernant l'international, une politique sureté et sécurité lors des missions et séjours à l'étranger s'appuyant sur un outil permet de suivre les itinéraires pratiqués lors des déplacements, de localiser et alerter les voyageurs et expatriés en cas de problème. Une veille sécuritaire est également assurée, elle est mise à jour à minima 11 mois sur douze dans l'année et est transmise à l'ensemble des managers en charge d'équipes se déplaçant à l'international. Elle est également accessible sur le réseau d'entreprise.
Icade	Intégrée au CSE, la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est étroitement associée à la politique d'Icade en matière de santé et sécurité et a notamment pour mission d'analyser les risques professionnels. Le CSE est consulté sur tous les projets importants liés aux conditions de travail. En parallèle, des représentants désignés par périmètre géographique ont été choisis afin de maintenir un dialogue social de proximité et font office de relais auprès du CSE et de la CSSCT. Le document unique d'évaluation des risques, qui détaille les risques professionnels, régit la politique d'Icade en matière de santé et sécurité. Dans le cadre du projet de transformation Open ID, et pour tenir compte des nouveaux environnements de travail, il a été mis à jour avec la CSSCT et sera déployé progressivement dans l'ensemble des agences d'Icade. L'accord sur la QVT d'Icade aborde le sujet de la prévention des risques psychosociaux notamment pour sensibiliser l'ensemble du management aux risques associés. Face aux enjeux liés à la transformation, les actions mises en place pour gérer les risques psychosociaux (prévention du harcèlement, assistante sociale, ligne d'écoute...) ont été renforcées par un plan de prévention et un programme d'accompagnement des managers et des collaborateurs. En 2019, Icade a complété ces actions par des mesures destinées à prévenir les risques de harcèlement sexuel et de comportements sexistes à l'aide d'une procédure ad hoc, de référents dédiés et d'un module de sensibilisation. En 2020, Icade poursuivra le déploiement d'un programme de sensibilisation du management aux risques psychosociaux et à la qualité de vie au travail. En matière de santé, les collaborateurs d'Icade disposent au siège d'un espace de santé comprenant une cabine médicale connectée en partenariat avec H4D permettant de réaliser des bilans de santé et des téléconsultations à distance et d'un espace dédié à des séances d'ostéopathie et de massages. 65% des salariés du siège ont eu recours à la téléconsultation depuis l'installation de la cabine en 2016 et 100% des utilisateurs sont prêts à réutiliser ce service. Icade complète son action en proposant des activités sportives (coach running, tarifs préférentiels dans des clubs de sport, etc.). Enfin, en 2019, le taux d'absentéisme et le taux de gravité sont en légère hausse, tandis que le taux de fréquence est en baisse. Pour aller plus loin en matière de qualité de vie au travail, Icade a expérimenté la démarche OsmoZ, développée par l'organisme de certification Certivéa, qui vise à améliorer le bien-être au sein des organisations grâce à un processus d'évaluation des cadres de vie, de la politique RH, en passant par les services proposés aux résidents. Après une expérience pilote réussie, le nouveau siège Open a été le premier bâtiment tertiaire labellisé OsmoZ en 2018.
Informatique CDC	Informatique CDC s'est doté de commissions liées à la santé et d'un groupe de travail pour la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.
SCET	La SCET met en place différentes actions concernant la prévention des risques psychosociaux : ■ Accueil des nouveaux collaborateurs (parrainage, journées d'intégration, livret d'accueil, journée d'immersion chez un client...) ; ■ Mise en place de temps permettant d'échanger, de mieux se connaitre et valoriser les métiers et réalisations de chacun (coffee & learn toutes les 6 semaines, participation de profils juniors à des évènements innovants et valorisants comme le Trophées de l'innovation) ; ■ Soutien des collaborateurs dans leur travail au quotidien (formations spécifiques selon les profils de consultants, réalisation de supports pédagogiques...) ; ■ Mise en place de conditions de travail adaptées, prenant en compte les activités de travail de chacun dans la journée (télétravail, salle de silence, salle collaborative...) ;

- Incitation à la pratique sportive (cours de sport, participation à des évènements sportifs, organisation de tournois sportifs...).

En matière de risques professionnels, la SCET a rédigé son document unique d'évaluation des risques professionnels, en étroite collaboration avec son CSE. Par ailleurs, une politique d'accompagnement du changement a été mise en œuvre en 2019 lors de la fermeture de sites, l'installation de collaborateurs en coworking, les déménagements internes ou réaménagements des locaux à Paris (200 postes de travail), Lyon et Marseille.

STOA	Chaque année, une infirmière du travail sensibilise les collaborateurs de STOA à la santé et à la sécurité au travail.
Transdev	Le groupe Transdev a notamment conclu, avec ses organisations syndicales représentatives, un accord mettant en place une commission national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dont l'objectif est de réduire collectivement les risques d'atteinte à l'intégrité des salariés, en échangeant sur les problématiques et en partageant les bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité au travail. Un autre accord sur le remboursement des frais de santé a été signé. Ces accords et leur déclinaison au niveau des filiales visent à contribuer à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des collaborateurs. La sécurité est un engagement fort du groupe Transdev pour ses collaborateurs et ses passagers. Afin d'atteindre l'excellence en matière de sécurité, Transdev peut s'appuyer sur ses 10 principes sécurité fondamentaux et sur une direction dédiée qui définit la politique de Transdev et soutient sa mise en œuvre. Le système de management de la sécurité (SMS), cohérent et compatible avec le standard ISO 45 001, est maintenant déployé dans toutes les opérations et activités. Il définit clairement les responsabilités de chacun et permet une gestion systématique de la sécurité dans toutes ses dimensions, de l'identification des risques jusqu'à la mesure de la performance. Des audits internes et externes réguliers pour nous assurer que le SMS est mis en œuvre efficacement au sein des différents systèmes de transport. Tous les trimestres, un rapport sécurité consolidé par pays est produit, ainsi qu'un rapport Groupe, mentionnant les indicateurs d'amélioration et de dégradation de la performance : nombre d' accidents de travail (fréquence et gravite), nombre de blessés graves (passagers et tiers), nombre d'accidents mortels. Les tendances de la performance sécurité sont évaluées avec les directeurs des pays et leurs experts. Par ailleurs, les risques psychosociaux sont analysés dans le programme Engagement (voir section « Satisfaction des collaborateurs »).

Satisfaction des collaborateurs

Toutes les entités du Groupe cherchent à améliorer la vie au travail de leurs collaborateurs et en mesurent leur satisfaction par le biais d'enquêtes. Un baromètre social est réalisé sur l'ensemble du périmètre du Groupe, tous les deux ans. Le dernier baromètre date de 2018, et sera reconduit en 2020. L'exploitation des résultats permet de mesurer les impacts des actions réalisées d'une édition à l'autre. Par ailleurs, différentes entités suivent également le climat social à l'échelle de leur propre niveau.

1 baromètre social Groupe et

7 des **13** entités consolidées disposant également de leur propre outil de mesure de la satisfaction des collaborateurs

Taux de satisfaction à l'égard de la situation professionnelle*	2019	2018
Groupe	-	76%

Part des collaborateurs répondants s'étant déclarés « plutôt satisfaits » ou « très satisfaits » au baromètre social du Groupe.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Conformément à l'accord QVT 2016-2019, les résultats du dernier baromètre social du Groupe (édition 2018) ont été exploités et des actions correctrices et concrètes ont été lancées dès 2019 notamment sur la prévention du stress.

L'acquisition d'un nouvel outil de mesure du climat social a été reporté courant 2020. Il permettra, aux managers notamment, de sonder plus régulièrement les collaborateurs sur leur quotidien.

Filiales et participations

Entités	Mesures de la satisfaction des collaborateurs
Bpifrance	Les résultats de l'enquête 2019 « S'engager ensemble » sont satisfaisants d'une part vis-à-vis du taux de participation (88% des collaborateurs contre 83% en 2018) et d'autre part vis-à-vis du score global d'opinion favorable (70,5% contre 68,8% en 2018) avec une progression observée sur quasiment l'ensemble des catégories de questions notamment sur les catégories Culture & Valeurs et Management Direct qui affichent des scores proches de 80%. De plus, le sentiment de fierté et de confiance accordée à l'entreprise est en constante augmentation depuis 2014 (93% de réponses favorables). Cela témoigne d'une adhésion croissante aux valeurs et ambitions de Bpifrance.
CDC Biodiversité	CDC Biodiversité n'a pas mis de mesure d'enquête en propre. Cependant, le dialogue régulier avec les représentants du personnel permet de mesurer régulièrement le degré de satisfaction des salariés sur différents sujets.
CDC Habitat	Une enquête QVT a été lancée du 12 novembre au 3 décembre 2019. Les résultats n'ont pas encore été restitués mais des plans d'action seront menés au niveau national et local.
CNP Assurances	CNP Assurances a mis en place une démarche d'animation managériale « Dialog », qui favorise, depuis 2017, les échanges sur les conditions de travail et le partage en équipe. Notamment, la démarche incite chaque manager à ouvrir le dialogue avec son équipe, trois fois par an, sur différentes dimensions de la qualité de vie au travail et en lien avec la performance attendue, avec la possibilité d'accéder aux résultats de tous les collaborateurs. En 2019, cette démarche s'est enrichie d'expérimentations, avec des entités volontaires, pour tester des rythmes plus soutenus (hebdomadaires) de sollicitation des collaborateurs et accordant une autonomie élargie au management dans leur pilotage. Au sein de CNP UniCredit Vita, une enquête sur le climat social a été réalisée qui a également donné lieu à une évaluation des risques psychosociaux.
Compagnie des Alpes	Dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux, et soucieux de la qualité de vie au travail de ses collaborateurs, le groupe Compagnie des Alpes a mis en place depuis 2017 des enquêtes sur la satisfaction de ses collaborateurs. Ce baromètre permet de réfléchir collectivement au bien-être au travail par le biais de plans d'actions. En moyenne pour le dernier exercice, la note de satisfaction des collaborateurs est de 7,5/10 au sein du Groupe, avec un taux de participation de 36 % des collaborateurs interrogés (soit 7 697 salariés).
Icade	Grâce à un partenariat avec la start-up Wittyfit et une plateforme dédiée, Icade mesure le bien-être au travail sur une diversité de thématiques : la reconnaissance, l'équilibre vie professionnelle et personnelle, la charge de travail… Une nouvelle campagne nationale a été lancée avec Wittyfit fin 2019 et des plans d'action seront établis par équipe en 2020 sur la base des résultats obtenus.

Informatique CDC	Informatique CDC a mis en place un moment d'information et d'échanges avec le Directeur-général ouvert à l'ensemble des salariés et baptisé « Restons connectés ». Dans sa démarche de bien-être au travail, Informatique CDC a lancé une enquête sur la généralisation du télétravail à 2 jours par semaine auprès des managers. En fonction des résultats de cette enquête, le télétravail pourra être mis en place.
SCET	La SCET n'a pas effectué de baromètre social depuis 2015.
Transdev	Afin d'aider ses managers et leur permettre de développer des plans d'actions concrets et adaptés, le Groupe Transdev a lancé un programme d'engagement qui repose sur 8 principes : ■ Tous les pays du Groupe s'engage à conduire une enquête d'Engagement ; ■ Chaque pays conduira une enquête à minima 1 fois tous les 2 ans ; ■ Ces enquêtes couvriront tous les domaines de l'engagement des collaborateurs ; ■ Elles ciblent, à terme, 100% des collaborateurs du Groupe ; ■ Elles comporteront 4 à 6 questions d'engagement communes à tous les pays et toutes les populations de collaborateurs ; ■ Les enquêtes seront portées et pilotées dans les pays par le top management ; ■ Les résultats de ces enquêtes donneront lieu à une communication envers les équipes et feront l'objet de plans d'action construits avec les équipes et visant à faire progresser l'engagement ; ■ Les équipes de direction des pays assureront le soutien des managers opérationnels. En 2019, 7 pays sur 18 sont engagés dans le programme qui est devenu une politique.

Développement et renouvellement des compétences

Accompagnement des parcours professionnels

A l'échelle du Groupe, la direction des ressources humaines a élaboré une politique relative à la mobilité des collaborateurs commune, ainsi qu'un accompagnement transversal des jeunes potentiels et des cadres de direction. Ainsi, le dispositif Vivier « Perspectives Groupe » accompagne les jeunes collaborateurs, présentant une perspective d'évolution, dans leur développement de carrière, les aide à gagner en responsabilité et identifie les relais de la transformation du Groupe. Parallèlement, dans le cadre du dispositif « Ressources dirigeants », les cadres plus confirmés et présentant un potentiel d'évolution rapide vers des postes de cadres de direction sont suivis par l'équipe « Développement des dirigeants et du management » qui les accompagne individuellement pour les conseiller et les orienter dans leur parcours professionnel, notamment par le biais de l'Université CDC. A cet égard, une nouvelle offre d'accompagnement et de formation de l'Université CDC sera proposée courant 2020.

1 politique Groupe sur la mobilité des collaborateurs

Par ailleurs, chaque entité du groupe Caisse des Dépôts accompagne ses collaborateurs tout au long de leurs parcours professionnels par la mise en place de différents dispositifs, dont les entretiens d'évaluation et les entretiens professionnels. L'Etablissement public, Icade, CNP Assurances et CDC Habitat disposent en outre d'accords dédiés à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Dans le cadre de la loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) du 22 mai 2019 et la loi relative à la Transformation de la fonction publique du 6 août 2019, un nouveau dispositif en faveur du renouvellement des compétences a été créé au sein de la Caisse des Dépôts. L'accord GPEC associé décline la stratégie de transformation et de développement des métiers de l'Etablissement public, par une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences adaptée, en la dotant de leviers complémentaires pour anticiper et accompagner ces évolutions. Il prend également en compte, sur la base du volontariat, les aspirations des collaborateurs désireux de développer des projets professionnels ou personnels, ou de préparer leur cessation d'activité professionnelle.

En application de l'accord cadre 2019-2021, le dispositif d'entretiens de carrière de la Caisse des Dépôts a également été profondément modifié. Trois types d'entretiens structurent dorénavant le parcours de carrière :

- L'entretien professionnel annuel, permettant d'évaluer les compétences et d'échanger sur les souhaits de mobilité du collaborateur ;
- L'entretien à la demande du collaborateur, pouvant intervenir à tout moment de la carrière et réalisé en proximité par le conseiller RH ;
- L'entretien au terme d'une affectation de 5 ans sur le même emploi, permettant de dresser pour le collaborateur, le bilan des compétences acquises et identifier des pistes de mobilités possibles.

Un processus spécifique d'accompagnement à la mobilité peut aussi être proposé.

En 2019, la Caisse des Dépôts a également développé deux nouveaux outils afin de permettre une gestion pro-active des compétences et des parcours professionnels :

- Mobil&Vous qui permet une meilleure gestion des mobilités et recrutements ;
- Talent&Vous qui permet via l'intelligence artificielle et l'analyse de données d'aider à identifier les portefeuilles de compétences des agents et la construction de leur parcours.

Filiales et participations

Entités	Accompagnement des parcours professionnels
Bpifrance	Des entretiens d'évaluation annuels sont réalisés ainsi que des entretiens professionnels avec la possibilité de demander un bilan professionnel d'étape. L'offre de formation, diversifiée et de qualité, permet à chaque collaborateur d'acquérir de nouvelles compétences pour évoluer au sein du groupe et toutes les offres de poste sont diffusées en interne. Par ailleurs, un certain nombre de mesures contenues dans les accords sociaux notamment sur l'égalité professionnelle et l'intergénérationnel sont en lien avec la gestion des carrières.
CDC Habitat	L'accompagnement dans l'évolution de carrière se fait notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation et lors de l'entretien professionnel tous les deux ans et peut être suivi, le cas échéant, d'un entretien avec le RH référent. L'accord GPEC signé en novembre 2018 et l'Observatoire des métiers permettent une plus grande transparence sur l'évolution des métiers et sur les compétences clés nécessaires pour répondre à la stratégie du groupe. Il est prévu de poursuivre les travaux GPEC afin de faire évoluer la cartographie des métiers ainsi que les compétences techniques et comportementales associées dans le but de donner aux collaborateurs et aux managers davantage de visibilité sur les passerelles professionnelles (« aires de mobilité ») et de permettre un meilleur accompagnement des collaborateurs dans leur réflexion sur leur parcours professionnel.
CNP Assurances	À travers un pilotage équilibré des effectifs, le Groupe veille en continu à la bonne adéquation entre les ressources, expertises et compétences dont il dispose, et ses projets de développement. A l'heure où le métier d'assureur est en pleine évolution, la capacité à attirer de nouveaux talents et à les fidéliser en faisant grandir leurs compétences est un levier essentiel à la croissance du Groupe. En France, l'accord GPEC recense les engagements pris par CNP Assurances pour se doter des compétences essentielles à la mise en œuvre de ses orientations stratégiques. Il prévoit notamment, dans une perspective de rajeunissement de la pyramide des âges, un renforcement du développement managérial, ainsi que les moyens renouvelés (outils, démarches) d'accompagnement des collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel. Dans les filiales, des procédures, politiques de développement de carrière ou programmes de performance viennent accompagner cet enjeu majeur pour le Groupe. Depuis plusieurs années déjà, la politique d'emploi favorise la mobilité interne, avec un double objectif : allier maîtrise des effectifs et capitalisation sur des savoirs et expertises et promouvoir des parcours internes motivants. Cette politique se traduit par le fait que la grande majorité des postes à pourvoir est traitée par le recours aux compétences disponibles en interne et ne donne lieu à des recrutements externes que sur des compétences d'expertises, des compétences nouvelles à acquérir ou en lien avec des exigences réglementaires renforcées. Ainsi, en 2019, chez CNP Assurances, 66% des postes en CDI à pourvoir l'ont été par des mobilités internes. Par ailleurs, 671 collaborateurs ont bénéficié d'accompagnement de carrière soit plus du quart de l'effectif. Par ailleurs, chaque année, il est demandé aux managers de conduire un entretien d'activité. En 2019, 94% des collaborateurs ont bénéficié d'entretiens d'évaluation. Par ailleurs, le programme de transformation culturelle, déployé depuis mi 2017, offre la possibilité à tous les collaborateurs d'élargir leur horizon professionnel et d'expérimenter de nouvelles formes ou relations de travail : collaboratives, travail à distance, hackathon, etc..

Compagnie des Alpes	Bien que ses activités soient, par nature, saisonnières, la Compagnie des Alpes s'engage à aider les collaborateurs saisonniers à pérenniser leur emploi, en proposant notamment des passerelles internes prévues dans le cadre d'un accord collectif sur la sécurisation des parcours des collaborateurs saisonniers. Au titre des passerelles internes, tous les postes saisonniers à pourvoir sont communiqués aux collaborateurs saisonniers. Pour faciliter cela, un outil de recrutement partagé permettant d'accéder aux offres d'emplois disponibles au sein du Groupe a été mis en place. Dans le bassin d'emploi, des passerelles externes sont aussi proposées. Elles consistent à organiser des contacts privilégiés entre leurs saisonniers et des employeurs locaux à la saisonnalité inversée. Concernant les Domaines skiables, ils poursuivent leur collaboration de manière informelle avec des sociétés sous-traitantes permettant l'emploi de personnel saisonnier pendant les périodes estivales. Certaines activités, comme les travaux de maintenance notamment, sont également réinternalisées, ce qui se traduit soit par des propositions d'emplois d'été au personnel saisonnier d'hiver, soit par la transformation de CDD en CDI. Dans les Parcs de loisirs, un forum emploi-formation est organisé chaque année en fin de saison pour présenter les métiers de l'activité des Domaines skiables, et les offres d'emploi pour la saison d'hiver.
Egis	Le système de management d'Egis repose sur des objectifs annuels. Des entretiens de carrière et des « *people reviews* » (analyse de l'avis d'un tiers) sont déployés chaque année. De plus, un dispositif transversal de « *Talent management* », comprenant notamment une analyse de l'avis d'un tiers, est effectué sur des populations spécifiques : leaders, directeurs de grands projets du Groupe, potentiels féminins.
Icade	La mobilité interne permet d'accompagner les évolutions d'Icade, qui affiche une politique dynamique dans ce domaine : en moyenne, 25% des recrutements ont été pourvus en interne en 2019, conformément à l'objectif que s'est fixé l'entreprise. Ces résultats sont le fruit de différents dispositifs en faveur de la mobilité interne : ■ L'entretien annuel : en 2019, 93% des collaborateurs ont suivi un entretien de bilan et de perspectives avec leur manager ; ■ L'entretien de carrière : en 2019, 96 entretiens de carrière ont été conduits par les équipes RH ; ■ La démarche de gestion des emplois et parcours professionnels : mise en place en 2015 et complétée en 2016 par un accord, renouvelée en 2019, elle englobe un ensemble d'outils destinés à maintenir les compétences des collaborateurs et leur donner les moyens de s'adapter aux évolutions et aux transformations des métiers de l'immobilier pour qu'ils puissent progresser tout au long de leur vie professionnelle ; ■ Les viviers de talents de la Caisse des Dépôts : Icade y participe afin de sélectionner des managers à haut potentiel, susceptibles de rejoindre une entité du Groupe à un poste de direction.
Informatique CDC	Un entretien professionnel est proposé tous les 2 ans aux collaborateurs. Concernant l'entretien annuel, il est réalisé pour tous les collaborateurs présents. La direction des ressources humaines propose également des entretiens aux collaborateurs sur leur évolution professionnelle et ces derniers bénéficient de formations dans le cadre du plan de formation annuel.
SCET	Tous les ans, les collaborateurs de la SCET peuvent, à l'occasion de leur entretien annuel, demander un entretien de carrière. Cet entretien est l'occasion d'évoquer des souhaits d'évolution ou des accompagnements spécifiques en formation. Les collaborateurs peuvent également se rapprocher de la direction des ressources humaines pendant l'année, pour demander directement un entretien carrière. De plus, un outil a été développé pour accompagner les collaborateurs à l'élaboration d'un projet professionnel. Ce "mini bilan" de compétences (4 rendez-vous, 6h30 de face à face et 4h de travail personnel) est proposé à tous les collaborateurs souhaitant réfléchir à leur carrière et être accompagnés sur la définition d'un projet professionnel (plan d'actions avec accompagnement et formations si besoin).

Transdev	Le groupe Transdev s'engage à ce que chaque collaborateur et chaque collaboratrice ait l'opportunité de bénéficier d'un échange avec son manager, au moins une fois par an, afin de parler de sa performance, de ses besoins en développement et de ses aspirations professionnelles. En complément et au cœur du « Talent Management@Transdev », la « *people review* » est pilotée par les RH et le management. Elle permet d'obtenir une vue globale des talents du Groupe, à travers une évaluation collective et collégiale du potentiel de développement des collaborateurs, de leurs compétences clés et des expertises, avec les objectifs suivants : ■ Disposer d'un vivier de talents permettant au Groupe de faire face aux défis d'aujourd'hui et de demain ; ■ Identifier les collaborateurs ayant un fort potentiel de développement et les positions critiques au sein du Groupe ; ■ Définir et valider les actions de développement individuelles ; ■ Définir et valider les actions de développement collectives compte tenu des enjeux business actuels et futurs ; ■ Anticiper les remplacements et alimenter le vivier des successeurs potentiels avec les talents internes. En 2018, Transdev a déployé le processus en France en y incluant, dans le cas de certains pôles régionaux, les agents de maîtrise. A partir de 2020, le processus de la « *people review* » du Groupe devra couvrir l'ensemble des Managers, Top Managers et Top Executives à travers le monde (environ 3500 collaborateurs).

Formations

Des formations sont proposées à tous les collaborateurs au sein de chaque entité du groupe Caisse des Dépôts.

	Part de la masse salariale consacrée à la formation continue (en %)*		Taux d'accès à la formation - France (en %)**	
	2019	2018	2019	2018
Etablissement public	3,4%	4,3%	80%	90%
Bpifrance	2,4% à 4,6%	1,9% à 4,75%	94%	91%
CDC Habitat	3,5%	4,2%	62%	79%
CNP Assurances SA	5,0%	4,6%	96%	96%
Compagnie des Alpes	1,4%	-	-	-
Egis et filiales	3,0%	3,5%	58%	58%
Entités rattachées à l'EP	0,6% à 3,2%	1,0% à 3,1%	57%	59%
Icade et filiales	3,2%	3,0%	91%	100%
Informatique CDC et CNP-TI	6,0%	6,3%	82%	83%
Transdev	2,7%	2,6%	59%	61%
Groupe	-	-	66%	'-

* Les obligations légales de formation diffèrent d'une entité à l'autre, plutôt qu'une consolidation, une fourchette correspondant aux valeurs pour les différentes entités est donc indiquée.

** Nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation / Effectif total au 31/12.

Hors filiales MFPrévoyance et Age d'or Expansion pour CNP Assurances, et Novethic.

Nombre de stagiaires et heures de formation – France	2019 *	2018
Nombre de stagiaires	93 949	82 041
Nombre d'heures	1 123 597	1 045 602
Durée moyenne des formations	11,96	12,74

* Hors Compagnie des Alpes et Novethic

Stagiaire : salarié ayant suivi un stage de formation (un salarié qui a suivi 3 stages de nature différente représente 3 stagiaires).

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Les collaborateurs de la Caisse des Dépôts ont accès à Form&Vous, un portail numérique dédié à la formation qui leur permet de s'informer sur les dispositifs existants, de s'inscrire aux sessions à venir, de suivre l'état d'avancement de leurs demandes, ou encore de bénéficier de nouveaux modes d'apprentissage digitaux (e-learning, classes virtuelles, formations en libre-service, …). Par ailleurs, une offre spécifique d'accompagnement individuel et collectif existe pour le développement managérial des cadres managers et dirigeants du Groupe, dont l'Université CDC, le programme « Dynamique Manager », …

Depuis quelques années, la direction des ressources humaines s'est engagée dans une politique de formation au service de la stratégie de la Caisse des Dépôts, tournée vers l'accompagnement et le renforcement des compétences nécessaires à son développement. La formation fait partie intégrante de la nouvelle dynamique donnée à la politique de l'emploi et répond aux nouveaux enjeux par :

- Le développement d'école "métiers", pour créer une dynamique collective d'apprentissage s'appuyant sur un réseau actif de ressources internes et organiser des parcours de formation d'expertise et "qualifiants" comme l'école du digital pour la transition numérique (cloud, blockchain, IA, UX design…) et l'école de la finance,
- Le développement de nouvelles méthodes de travail dans le cadre du projet « Grandissons Ensemble » : méthodes agiles, feedback, évaluations collectives croisées…
- Le déploiement du Compte Personnel de Formation (CPF) en tant que levier de diversification des parcours professionnels de la Caisse des Dépôts.

Filiales et participations

Entités	Mesures en faveur de la formation des collaborateurs
Bpifrance	L'offre de formation de Bpifrance est revue chaque année pour s'adapter aux évolutions des métiers et des process, et prendre en compte les demandes et constats résultant de la campagne d'entretiens annuels dont tous les collaborateurs bénéficient. Elaborée en concertation avec les directions métiers, elle est présentée aux instances représentatives du personnel et au comité de direction pour validation, l'offre est structurée en modules (thématiques stratégiques, compétences métiers, aptitudes professionnelles, outils et sécurité, formation en situation de travail). Elle s'est développée en s'appuyant sur des outils digitaux adaptés à la mobilité et des sessions de formation en présentiel, en s'appuyant sur des compétences internes et externes. En 2019, 98% de l'effectif moyen a ainsi bénéficié d'une formation.
CDC Habitat	CDC Habitat met à disposition de ses collaborateurs un plan de développement des compétences et une offre de formation via la plateforme dédiée "PDLF". Cette offre de formation s'articule autour de 5 principaux domaines : les outils et procédures autour des progiciels

métiers, la relation clientèle, le patrimoine et la construction, le management et la stratégie, la prévention des risques en matière d'hygiène et de sécurité.

CNP Assurances

Le développement des compétences de ses collaborateurs est au cœur des priorités de CNP Assurances. Cet enjeu se concrétise à travers les budgets consacrés à la formation (4,7% de la masse salariale en 2019, comme en 2018) ainsi qu'au regard du taux de collaborateurs formés (96% des collaborateurs de CNP Assurances ont participé à au moins une action de formation en 2019). Le plan de développement des compétences participe à la transformation des métiers et à la construction de parcours professionnels motivants. En 2019, les actions ont particulièrement porté sur :

- Les formations règlementaires comme la Directive sur la distribution d'assurance pour les fonctions commerciales, la lutte contre le blanchiment avec la mise en œuvre de nouveaux cycles pour les trois niveaux d'exposition, les conflits d'intérêt ou encore le respect de la protection des données à caractère personnel ;
- Le développement d'une nouvelle offre bureautique avec une plateforme en ligne pour accompagner la digitalisation du poste de travail et le déploiement auprès de l'ensemble des collaborateurs de micro-ordinateurs portables ;
- Le développement des *soft skills* (compétences comportementales) des collaborateurs ;
- La relation client, au cœur de la transformation des métiers.

Les besoins de formation sont recueillis en général lors des entretiens annuels d'activité sur le plan individuel et pendant la démarche d'élaboration du plan de développement des compétences sur le plan collectif.

L'accompagnement individuel des collaborateurs dans le cadre de mobilité, de changements de métier ou d'ajustement organisationnel a constitué un autre domaine d'intervention de la formation professionnelle, à travers des parcours individualisés et, si nécessaire, du coaching managérial. Le dispositif de formation des tuteurs, en charge d'accompagner des collaborateurs en mobilité ou en alternance, est généralisé. En 2019, 23 collaborateurs ont ainsi pu s'engager dans une formation diplômante, leur permettant de poursuivre un projet professionnel intégré au développement de l'entreprise. Dans le reste du Groupe, les bénéficiaires de formation sont globalement plus nombreux en 2018.

Compagnie des Alpes

La Compagnie des Alpes s'efforce de développer l'employabilité et de sécuriser les parcours professionnels de ses collaborateurs par le renforcement et l'acquisition de compétences. À cet égard, la Compagnie des Alpes poursuit ses efforts de formation. Alors que ses effectifs en Équivalent Temps Plein n'ont augmenté que de 4 %, le nombre d'heures de formation a augmenté de 28 % par rapport à l'exercice précédent, soit au total 19 h de formations en moyenne par ETP.

Au sein des Parcs de loisirs, la Compagnie des Alpes a mis en place depuis 2015 un programme de formation certifiante préalable à l'embauche, pour les nouveaux collaborateurs saisonniers, sous forme d'une POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective). Ce programme vise à assurer la montée en compétences des équipes en adéquation avec leurs besoins pour développer la qualité d'accueil dans les parcs. Il renforce également l'employabilité des collaborateurs concernés au sein du Groupe ou d'entreprises du même secteur. Des programmes de e-learning sont également déployés au sein des sites en fonction des besoins métiers.

Ces programmes connaissent un certain succès et ont permis d'attribuer plus de 335 certifications professionnelles au sein des Parcs de loisirs, en progression de 11 % cette année.

Par ailleurs, la Compagnie des Alpes poursuit l'accompagnement des managers du Groupe en proposant une gamme de modules de formations adaptées à leur culture, à leurs spécificités et à leurs métiers. Des formations ont été organisées en lien avec les sujets stratégiques du Groupe comme la sensibilisation au digital et la lutte contre la corruption, l'innovation (méthode *design thinking*) ou encore le travail en mode projets. La Compagnie des Alpes souhaite mettre l'accent sur la formation de ses managers de proximité en lien direct avec les opérationnels, en les accompagnant davantage dans leur mission. De ce fait, elle va proposer des modules de formations spécifiques aux managers de proximité adaptés aux métiers, leur donnant les clés nécessaires pour accompagner leurs équipes sur leurs sujets stratégiques. .

Egis	La formation est un axe essentiel de la politique RH d'Egis pour fournir à ses collaborateurs un cadre de travail épanouissant et dynamique, sources d'opportunités professionnelles diversifiées, garantir son expertise, développer sa culture managériale, favoriser la transversalité et pour assurer l'employabilité de ses collaborateurs dans un contexte d'évolution permanente des compétences. Egis développe une culture d'entreprise apprenante facilitant l'accès à des ressources de formation multimodales (e-learning, formation en situation de travail, conférences, communautés d'apprentissage…) pour l'ensemble des équipes. Leurs axes de développement des compétences en lien avec son projet d'entreprise visent notamment à : ■ Accélérer leur transformation digitale ; ■ Assurer la prise en compte du défi climatique dans l'ensemble de leurs activités et projets ; ■ Garantir l'éthique et la compliance ; ■ Maintenir l'excellence technique dans leurs métiers et domaines d'activité ; ■ Renforcer leur capacité à manager des projets de plus en plus complexes ; ■ Garantir le respect de ses engagements managériaux pour accompagner les équipes dans les transformations à venir.
Icade	Élément clé de la performance d'Icade, la gestion des compétences repose sur cinq axes auxquels répond la politique de formation grâce à un budget dédié (3,2% de la masse salariale en 2019) : ■ Accompagnement des nouveaux modes de travail et évolution des pratiques managériales : dans le cadre de son projet de transformation « Open ID », qui vise à favoriser le travail collaboratif et agile, Icade déploie progressivement l'environnement de travail dynamique et propose des outils informatiques et numériques performants. Mis en place sur son siège en 2017, Open ID est progressivement déployé en régions depuis 2019. Ces transformations s'accompagnent d'un dispositif de conduite du changement assorti d'une nouvelle philosophie de management : le parcours « manager à énergie positive » (MEPOS). En 2019, le MEPOS LAB a été mis en place avec 4 conférences sur l'intelligence collective, les dynamiques d'équipe, la confiance et la résilience. Le déploiement du parcours complet auprès des managers sera finalisé en 2020. ■ Anticipation de l'évolution des métiers : les nouveaux projets numériques d'Icade l'amènent à intégrer de nouveaux métiers et à accompagner l'évolution des compétences. Par exemple, le programme « Icade et moi », a permis d'accompagner des collaborateurs issus des métiers de l'assistanat et de la gestion des ventes vers une nouvelle mission de responsable de la relation client, en parallèle du déploiement d'un nouvel espace clients digital. Les commerciaux et développeurs du pôle Promotion, deux métiers en forte évolution, ont en outre bénéficié de parcours de formation spécifiques. 100% des commerciaux et 20 % des développeurs ont suivi ces parcours en 2019. ■ Encourager les collaborateurs à être acteurs de leur développement : la plateforme d'e-learning d'Icade, ouverte à tous les collaborateurs, propose chaque année de nouveaux modules de formation, avec par exemple trois nouveaux modules sur la finance en 2019. Les « Rencontres du Hub » permettent aussi régulièrement aux salariés de suivre des conférences sur les nouvelles tendances du marché. ■ Accompagnement de l'intrapreneuriat : la direction de l'innovation propose de nombreux outils d'accompagnement des collaborateurs, par exemple une base de données appelée « innovathèque » ainsi que du soutien financier aux projets d'intrapreneuriat. Certains projets d'intrapreneuriat peuvent également devenir des *start-up*, en partenariat avec des entrepreneurs externes et l'incubateur fondé avec HEC. ■ Sensibilisation et engagement des collaborateurs en matière de RSE et d'éthique des affaires : mis en place en 2017, les modules de sensibilisation et les sessions d'informations à la RSE ont été suivis par 84% des collaborateurs à fin 2019. Afin de garantir le respect de l'éthique des affaires et des nouvelles réglementations, les salariés ont également suivi des modules de sensibilisation à la charte éthique, à la lutte anti-corruption (loi Sapin 2) et au règlement général sur la protection des données (RGPD).

	En 2019, 92% des collaborateurs ont suivi au moins une formation, ce qui est conforme à l'objectif d'Icade de former chaque année 90% des salariés. En 2019, le premier domaine de formation est relatif à la catégorie « management, accompagnement au changement », du fait de la mise en place de formations sur la thématique de conduite du changement en lien avec la relation client et la formation de managers sur la qualité de vie au travail (QVT) et la prévention des risques psychosociaux. Les formations liées à la vente, au marketing et à la relation clients représentent le deuxième domaine de formation.
Informatique CDC	Un plan de formation a été décliné à partir des orientations d'Informatique CDC. Un parcours de professionnalisation (dispositif de formations accompagné d'un tutorat) a été mis en place pour des collaborateurs en reconversion sur des compétences clefs. Enfin, Informatique CDC a mis en place des accompagnements personnalisés pour des collaborateurs en prise de fonction sur des postes d'encadrement.
SCET	La formation professionnelle est l'une des priorités majeures au sein de la SCET. Elle se concrétise par au minimum un stage par salarié par an et un budget de 3 % de la masse salariale brute annuelle et plus de 80 % de l'effectif formé. Le plan de formation s'articule autour de 4 axes : ■ Connaitre son environnement SCET ; ■ Affirmer son positionnement de consultant ; ■ Consolider ses compétences-clés transverses et son expertise spécifique ; ■ Favoriser le développement personnel. Pour chaque demande de dispositif de formation (certification, VAE, bilan de compétences...), les collaborateurs sont accompagnés par la DRH de manière individualisée. Un parcours commun de formation selon la séniorité des collaborateurs a été instauré, quel que soit le domaine d'expertises du collaborateur. Ces cursus permettent la validation de compétences communes ainsi que le développement de la transversalité et des échanges entre métiers. La SCET a par ailleurs mis en place depuis plusieurs année une formation " Ecole des Directeurs de SEM " certifiante Ecole des Ponts Paristech, ouverte aux collaborateurs de la SCET comme à ceux des Entreprises Publiques Locales (EPL) de son réseau.
Transdev	La direction « *Learning* » de Transdev définit et met en œuvre une politique de formation déclinée de la stratégie du Groupe et visant à promouvoir une culture et des valeurs communes. Elle propose une offre de formation globale autour de trois principaux enjeux : le développement des collaborateurs dans le cadre de leur évolution de carrière (intégration, leadership), la maîtrise de savoir-faire transverses nécessaires à l'activité et la performance opérationnelle (*Project & Lean management*), et l'expertise métier. En France, le centre de formation interne du Groupe, Transdev Formation, a pour mission de concevoir et mettre en œuvre une offre de formation de qualité et adaptée aux besoins de ses collaborateurs. Un catalogue annuel est réalisé à l'attention de tous les collaborateurs du Groupe, avec plus de 130 actions de formation orientées vers les métiers du transport et les fonctions supports sont proposées aux collaborateurs. Ces actions de formation sont conçues avec le concours des experts métiers et des responsables de filières et sont ouvertes à tous les collaborateurs du groupe Transdev en France, sous réserve de l'application des dispositions propres à chaque entité. De plus, Transdev Formation conçoit et met en œuvre des kits pédagogiques au titre de la formation continue répondant aux besoins des réseaux (conduite responsable, accueil des personnes à mobilité réduite, transport en commun d'enfants, …) ainsi qu'à la politique formation et aux orientations stratégiques. Au niveau du Groupe, différents programmes sont développés : ■ Trans'lead : programme de développement international de six mois destiné aux top managers identifiés tous les ans lors des People Reviews pour préparer les talents du Groupe à de futures responsabilités ; ■ In'Pulse : séminaire de deux jours afin de faciliter l'intégration des nouveaux managers impliqués dans des projets internationaux grâce à une vue d'ensemble des enjeux stratégiques du Groupe et d'échange privilégié avec ses dirigeants ;

- Project Management Training : programme de formation permettant aux chefs de projet, basés dans différents pays, d'intégrer une démarche commune et d'acquérir les compétences essentielles à la conduite efficace de leurs projets ;
- Groupe Digital learning : modules soit indépendants soit associés à des dispositifs de formation plus larges, utilisés notamment pour des programmes dédiés à des thématiques clés : santé et sécurité des personnes, lutte contre la corruption, compétences linguistiques, sécurité informatique, compétences digitales et bureautiques.

Rémunérations

Rémunération moyenne annuelle brute

Rémunération moyenne annuelle brute – France	2019	2018	*Evolution 2019-2018*
Caisse des Dépôts et entités rattachées *	61 607 €	61 382 €	*0,4%*
Bpifrance	68 451 €	68 194 €	*0,4%*
CNP Assurances et filiales	64 575 €	64 559 €	*0,0%*
Compagnie des Alpes	45 687 €	45 260 €	*0,9%*
Egis et filiales	57 257 €	56 742 €	*0,9%*
Icade et filiales	72 025 €	69 464 €	*3,7%*
Informatique CDC & CNP-TI	69 224 €	69 129 €	*0,1%*
CDC Habitat	35 809 €	35 384 €	*1,2%*
Transdev **	32 762 €	32 090 €	*2,1%*

CDI présents toute l'année à temps plein (périmètre France)

* Hors Novethic

** y compris CDD et temps partiel

Un impact maîtrisé du fonctionnement interne

4.4

Impact environnemental du fonctionnement interne

Bilan des émissions de gaz à effet de serre

Pour la Caisse des Dépôts et ses filiales, les efforts de réduction des émissions de gaz à effet de serre générées par le fonctionnement interne s'inscrivent dans une feuille de route globale visant la neutralité carbone à horizon 2050.

Emissions de gaz à effet de serre totales (en $t_{eq}CO_2$)	2019				2018	2017	Evolution 2019/2018
	Total	- dont scope 1	- dont scope 2	- dont scope 3	Total	Total	
Etablissement public	58 641	4%	4%	92%	-	51 124	NC
Bpifrance	3 665	-	25%	75%	3 511	3 331	4,4%
CDC Habitat	-	-	-	-	-	774 227	-
CDC Biodiversité	-	-	-	-	-	-	-
CNP Assurances	34 300	6%	4%	90%	36 000	-	-4,7%
Compagnie des Alpes	32 252	85%	15%		32415	34842	-0,5%
Egis	11 772	3%	3%	95%	12 001	13 943	-1,9%
Icade	1 198	1%	5%	94%	606	699	NC
Informatique CDC	-	-	-	-	-	9 059	-0,8%
SCET	-	-	-	-	-	-	-
Société Forestière	532	-	4%	96%	-	-	-
STOA	450	-	100%	-	-	-	-
Transdev	1 680 115	91%	9%	-	1 758 512	1 772 760	NC

NC : L'Etablissement public, Icade et Transdev ayant effectué des changements méthodologiques, le suivi de l'évolution n'est pas possible.

Etablissement public : Données estimées selon la méthode réglementaire française, avec la v8.3 du tableur ABC. Ces résultats, toujours provisoires, sont en cours de vérification en vue d'une publication à l'automne.

Bpifrance : Données relatives au scope 1 non disponibles. Données relatives au scope 3 ne portant que sur les déplacements professionnels. L'augmentation observée provient du scope 3 liée à une hausse de l'activité.

CNP Assurances : Périmètre CNP Assurances SA. Les facteurs d'émissions de référence servant au calcul de ce bilan correspondent à la version 17.0 de la base carbone de l'ADEME. Suite à une évolution du périmètre sur le scope 3, les données 2018 ont été recalculées pour permettre la comparaison, mais pas les données 2017 qui ont donc été retirées du présent tableau.

Egis : calcul réalisé avec l'outil bilan carbone de l'Ademe, sur le périmètre des sociétés françaises contrôlées, hors sociétés d'exploitation.

Icade : changement méthodologique entre 2018 et 2019, avec notamment l'ajout des déplacements professionnels

Informatique CDC : Dernier calcul date du bilan Carbone 2017.

Société Forestière : Emissions liées aux déplacements professionnels des collaborateurs (notes de frais, véhicules de fonction) et aux locaux. Les équipements

Transdev : Périmètre financier consolidé. Le scope 1 inclut les émissions de la flotte, le scope 2 les émissions des infrastructures. Les données sont obtenues à partir de la conversion des données de consommation énergétiques à partir de la base Ademe. En 2019, le périmètre a été modifié pour intégrer de nouveaux sites.

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Détail par entités

L'Etablissement public s'est engagé sur une réduction de 12% de ses émissions totales de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2) entre 2013 et 2019. En outre, il mène des actions de compensation, avec près de 60% des émissions de la période 2006-2017 ayant fait l'objet d'une compensation. Pour 2019, il s'est déjà engagé dans des projets de compensation (visant le label bas carbone) couvrant 19% de ses émissions totales de l'année.

-16% d'émissions de gaz à effet de serre totales entre 2013 et 2019 sur les scopes 1 et 2

-22% d'émissions de gaz à effet de serre par collaborateur entre 2013 et 2019 sur les scopes 1 et 2

En 2019, l'Établissement public a revu l'architecture de sa démarche responsable pour l'inscrire son action dans le cadre du projet ODD du Groupe. Ses ambitions : accélérer la transition vers la neutralité carbone et se mobiliser pour un fonctionnement courant plus responsable et un développement plus inclusif.

De nouveaux engagements sont ainsi en cours d'élaboration. Les priorités d'actions définies comprennent : le déploiement d'un plan d'achats responsables, l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments, la maîtrise des consommations en ressources et en consommables, l'optimisation des déplacements des collaborateurs, le tri et la valorisation des déchets et le développement d'une restauration collective responsable.

Filiales et participations

Entité	Mesures de réduction des émissions de gaz à effet de serre
Bpifrance	Les déplacements constituent la principale source d'émissions de gaz à effet de serre internes de Bpifrance, suivies par l'usage immobilier. Les plans d'action par poste d'émissions de gaz à effet de serre sont présentés dans les paragraphes correspondants.
CDC Biodiversité	Information non disponible.
CDC Habitat	D'après la dernière mise à jour du Bilan Carbone (2018), le patrimoine, principale source d'émissions de GES pour le Groupe (92%), est l'un des principaux leviers de réduction des émissions. En ce qui concerne le fonctionnement interne, suite au dernier bilan carbone, le Groupe vise cinq objectifs d'ici 2021 : ■ Réduire les consommations énergétiques de ses bureaux ; ■ Déployer le plan de déplacement entreprise à l'ensemble du Groupe ; ■ Réduire et améliorer les achats de fournitures de bureaux ; ■ Assurer une gestion exemplaire des déchets de bureaux ; ■ Sensibiliser les collaborateurs sur l'impact environnemental de notre fonctionnement interne.

CNP Assurances	CNP Assurances utilise son bilan de gaz à effet de serre, établi annuellement, pour orienter les efforts du Groupe vers les actions les plus pertinentes, en particulier sur les déplacements, la consommation de papier et la gestion des bâtiments d'exploitation. Les plans d'action par poste d'émissions sont présentés dans les paragraphes correspondants.
Compagnie des Alpes	La Compagnie des Alpes travaille sur un plan compatible avec une trajectoire 1,5°C sur les scopes 1 et 2, par des axes d'intervention spécifiques à chacun de ses deux métiers (voir section « Réduire les impacts néfastes sur le changement climatique »). Elle ne dispose pas encore de plan d'action sur le scope 3.
Egis	Sur son périmètre consolidé, Egis a émis en 2019 environ 11770 teq.CO_2, soit en moyenne 2,9t eq.CO_2/an/collaborateur. En 2018, Egis a défini son plan climat, baptisé "Trajectoire 1,5°C", qui s'articule autour de 2 axes : l'offre client et la maîtrise de l'empreinte carbone liée à son fonctionnement interne. Egis a ainsi mis en place des actions concrètes assorties d'objectifs chiffrés jusqu'en 2030 pour atteindre la neutralité carbone au plus tard en 2050, en adéquation avec l'Accord de Paris et la Stratégie Nationale Bas Carbone, sur le périmètre France. Son plan d'actions, qui a été précisé en 2019, se focalise en priorité sur les postes d'émissions les plus importants, à savoir : les déplacements professionnels, les déplacements domicile travail, les consommations énergétiques des bâtiments, les systèmes d'information, et, dans une moindre mesure, les déchets.
Icade	Dans le cadre de son fonctionnement interne, Icade applique le même plan d'action qu'elle déploie sur les actifs qu'elle détient pour réduire ses émissions de CO2 de 45% entre 2015 et 2025, au travers de l'achat de certificats verts, du développement de solutions de mobilité durable, etc..
Informatique CDC	Dans le cadre de son bilan d'émissions de gaz à effet de serre 2017, Informatique CDC s'est doté d'un plan d'action incluant les déplacements, les consommations d'énergie et les immobilisations.
SCET	Les bureaux loués par la SCET, comme ceux du siège, prennent en compte le Développement Durable (Certification HQE Exploitation V2 en 2018 à l'initiative du Propriétaire et du Gestionnaire). Pour réduire ses impacts, la SCET s'applique à réduire l'impact des déplacements de ses collaborateurs et privilégie la dématérialisation de tous documents, quand cela est possible, via des outils qu'elle ouvre à ses clients. Elle dématérialise aussi les congés, numérise les notes de frais et la billetterie et favorise tout abonnement numérique.
Société Forestière	Les émissions des activités de la Société Forestière sont principalement dues aux déplacements des collaborateurs en forêt (521,9 teq CO_2 en 2019), à la consommation en électricité des 5 agences régionales, des 4 antennes et du siège à Paris (18,7 teq CO_2 en 2019) et aux émissions des machines effectuant des travaux en forêt qui ne sont, aujourd'hui, pas calculées.
STOA	En ce qui concerne le fonctionnement interne, seules les émissions de gaz à effet de serre associées au transport aérien des collaborateurs ont été mesurées (à des fins de compensation). A l'avenir, ce périmètre pourra éventuellement être élargi. Les émissions de GES associées aux activités de STOA (i.e. celles des projets) sont par ailleurs évaluées en amont de l'investissement.
Transdev	Les émissions de gaz à effet de serre du fonctionnement interne de Transdev sont faiblement significatives par rapport aux émissions de la flotte opérée. .

Consommation d'énergie

Consommation d'énergie du fonctionnement interne par source (en MWh_{ef})	2019						2018	2017	Evolution 2018 / 2019
	Total	- dont électricité	- dont gaz	- dont réseau de vapeur	- dont fioul / gazole	- dont froid	Total	Total	
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	40 759	20 776	5 715	7 907	33	6 328	43 504	40 987	-6,3%
Bpifrance	9 051	7 907	1 145	0	0	0	9 569	9 469	-5,4%
CDC Habitat*	-	-	-	-	-	-	-	23 780	-
CNP Assurances	27 330	22 200	1 100	3 900	130	0	28 559	28 719	-4,3%
Compagnie des Alpes (holding)	530 500	-	-	-	-	-	585 850	-	-9,4%
Egis	10 605	8 330	1 218	257	0	799	10 795	10 953	-1,8%
Icade	1 661	1 619	42	0	0	0	1 846	2 453	-10,0%
Informatique CDC	19 254	17 602	1 528	0	124	0	18 811	18 097	2,4%
STOA	-	-	-	-	-	-	-	-	
Transdev (holding)	-	-	-	-	-	-	-	-	

Intensité énergétique du fonctionnement interne	- par m² (en KWh ef/m²)				- par collaborateur (en KWh ef/collaborateur)			
	2019	2018	2017	Evolution 2018/2019	2019	2018	2017	Evolution 2017/2018
Etablissement public	216	233	220	-7,3%	6558	7146	6 884	-8,2%
Bpifrance	96	104	104	-8,2%	2 813	3 198	3 347	-12,0%
CDC Habitat*	-	-	91	-	-	-	3 158	-
CNP Assurances	158	155	158	1,9%	5 081	5 634	5 598	-9,8%
Egis	132	134	136	-1,5%	3 157	2 743	2 994	15,1%
Icade	142	157	129	-9,6%	2130	2361	1 929	-9,8%
Informatique CDC	617	604	569	2,3%	23 538	24 752	21 882	-4,9%

Etablissement public : Données réelles issues des factures, non corrigées du climat. La baisse globale de 6%, qui efface la hausse constatée en 2018, résulte notamment des actions sur l'exploitation (éclairage, pilotage des nouvelles GTB, …).

Bpifrance : Données issues des factures, portant sur l'ensemble des implantations.

CNP Assurances : Périmètre CNP Assurances SA, incluant les serveurs informatiques.

Egis : Consommations des bâtiments français sur les principales implantations représentant 82% de l'effectif France. Les consommations ont légèrement augmenté par rapport à 2018, en lien avec une augmentation de l'effectif et un besoin accru de climatisation lié à la vague de chaleur de 2019.

Icade : Consommations réelles issues des factures, corrigées des variations climatiques (année de référence 2015). Le périmètre couvert correspond aux bâtiments occupés par les collaborateurs en Ile-de-France, soit 65% des effectifs. La baisse constatée de près de 10% provient principalement de l'amélioration de l'exploitation des bâtiments

Informatique CDC : Le site d'Angers est exclu du périmètre car il est pris en compte dans le calcul de l'Etablissement public.

Transdev : Données incluant dans les consommations Métiers.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Dans le cadre de son plan patrimonial, l'Etablissement public s'est engagé sur une réduction de 38% de sa consommation énergétique primaire entre 2006 et 2020, au travers d'un programme d'investissement visant à améliorer la performance énergétique des bâtiments. En 2019 les 4 derniers bâtiments parisiens (environ 20 000 m²) ont été mis en travaux selon le calendrier prévu. En 2020, la mise en œuvre de la stratégie immobilière se poursuivra avec l'installation d'une partie des équipes angevines dans un site neuf performant (Quatuor 6 700 m²), et le projet bordelais (29 000 m² neufs sur le site Euratlantique) sera livré en 2022.

-33% de consommation énergétique par m² entre 2006 et 2019 (énergie primaire, base DPE)

Par ailleurs, l'Etablissement public conduit également des actions pour optimiser l'exploitation de ses bâtiments et les usages. La mise en service des nouveaux équipements (GTB, comptages, amélioration des régulations et certains remplacements d'équipements de chauffage et climatisation, éclairages) a fait l'objet d'une période de réglages et de mises au point complexes en 2018 et début 2019. L'impact de ces programmes d'amélioration sur les consommations énergétiques est désormais significatif et devrait être encore plus probant en 2020. Enfin, le remplacement des matériels bureautiques (postes de travail individuels et équipements communs) par des modèles plus performants, ainsi que l'optimisation de leurs fonctionnements et mises en veille permettent de prévoir une réduction des consommations d'électricité à partir de 2020 sur l'ensemble des sites.

- 8% de consommation énergétique par collaborateur entre 2018 et 2019 (consommations d'énergie finale réelles tous usages)

69% d'énergies renouvelables dans la consommation énergétique totale en 2019 (achat d'électricité verte, réseau de chauffage urbain)

Parallèlement, les démarches de certification de l'exploitation ont permis d'obtenir la certification HQE Exploitation - Gestion Durable au niveau Excellent pour le bâtiment Austerlitz 3 et se poursuivent en 2020 pour 2 autres bâtiments avec la certification BREEAM-In-Use.

Pour la suite, une étude démarrée en 2018, visant à définir une stratégie 1,5°C a permis d'analyser plusieurs scénarios venant alimenter les réflexions sur la stratégie immobilière, notamment pour les implantations parisiennes. Cette étude permettra également de proposer un nouveau Plan Environnemental 2020-2025, en phase avec la stratégie 1,5°C du groupe Caisse des Dépôts et la nouvelle réglementation tertiaire. Le sujet de l'adaptation des bâtiments aux risques liés au changement climatique y sera également traité.

Filiales et participations stratégiques

Entité	Mesures pour réduire les consommations d'énergie du fonctionnement interne
Bpifrance	Le siège social et un site parisien sont certifiés HQE tertiaire en exploitation, et font donc l'objet de mesures d'amélioration continue. Par ailleurs, trois sites ont déménagé en 2019 dans des immeubles RT 2020 disposant de la certification BREEAM. Par ailleurs, en région un programme est en cours pour le remplacement des éclairages par des LED à détecteur de présence (programme prévu être finalisé sur 2020).

CDC Biodiversité	Informations non disponibles.
CDC Habitat	Informations non disponibles.
CNP Assurances	La consommation d'énergie du groupe CNP Assurances correspond à l'usage des collaborateurs et des serveurs informatiques (chauffage, climatisation, bureautique). La consommation de chauffage urbain et de gaz a baissé en 2019 (de -17% et -20% respectivement) du fait des efforts d'efficacité énergétique et d'une température moyenne plus douce. La consommation de fioul, dont l'augmentation en 2019 est liée à des tests non récurrents, concerne uniquement les groupes électrogènes des principaux sites en France, elle est non significative et à usage exceptionnel. CNP Assurances a mis en place une politique d'économie d'énergie en optimisant l'exploitation et la conduite des installation (pilotage des équipements de chauffage avec programmation horaires des équipements, ajouts de sonde CO_2 dans les nouvelles salles de réunion pour optimiser la climatisation…). Des travaux visant à réduire les consommations d'énergie ont également été réalisées, notamment sur l'immeuble d'Angers. Concernant le data center en France, le relèvement des consignes de la température dans les salles hébergeant les serveurs informatiques a permis de réduire la consommation énergétique à son niveau 2017. L'ensemble des travaux menés ont permis de lancer une démarche de certification de la performance environnementale en exploitation sur l'immeuble d'Angers en HQE exploitation, BREEAM In-Use et OsmoZ ainsi qu'une démarche de certification pour le datacenter de Beaucouzé en HQE exploitation et BREEAM In-Use. Cette démarche de certification s'achèvera fin 2020. Les filiales de CNP Assurances ont également mis en place progressivement des mesures pour réduire la consommation électrique notamment sur l'éclairage, le chauffage et les serveurs. Le groupe Caixa Seguradora a déménagé son siège fin 2014 dans un bâtiment moins énergivore grâce aux détecteurs de présence, aux ampoules LED, aux façades vitrées (moins de lumière artificielle) et à un système d'air conditionné plus performant. Les bâtiments de CNP Assurances Compañía de Seguros ont été rénovés en 2015 et 2016 alliant ouverture, convivialité et performances énergétiques : utilisation de la lumière naturelle, remplacement des ampoules par des LED, fenêtres et portes en double vitrage, mise en place d'un système de climatisation/chauffage plus performant .CNP UniCredit Vita a entièrement refait son système d'éclairage en installant des lampes LED à économie d'énergie dans tous les bureaux du siège ainsi que des détecteurs de présence pour automatiser le système d'éclairage dans certains lieux. Le nouveau bâtiment occupé par CNP Santander Insurance dispose d'un système de contrôle de l'éclairage et est exclusivement équipé de lampes LED. En matière d'énergie renouvelable, le site de CNP Assurances à Arcueil bénéficie d'un chauffage par géothermie qui a permis de supprimer totalement la consommation de gaz depuis 2017. L'installation de panneaux photovoltaïques sur le toit du siège de Caixa Seguradora à Brasilia a permis la mise en place de production d'énergie renouvelable à hauteur de 121 KWh en 2019. L'immeuble occupé par CNP Santander Insurance à Dublin dispose également de panneaux photovoltaïques. De plus, il dispose d'une centrale de cogénération permettant de produire de l'énergie renouvelable. Enfin, le groupe CNP Assurance veille également à l'impact énergétique de la transformation digitale, au travers du remplacement des postes fixes desktop par des mini-PC ainsi que l'équipement progressif des collaborateurs avec des ordinateurs portables dernière génération et du remplacement des serveurs informatiques. Les équipements renouvelés bénéficient du Label Energystar. La virtualisation est aussi largement utilisée, non seulement sur les serveurs mais aussi sur les systèmes de stockage et les réseaux de CNP Assurances, pour gagner en efficacité. Par ailleurs, CNP Assurances déploie des actions d'optimisation de la circulation des flux d'air des datacenters (urbanisation des salles), tout en dotant progressivement ses équipements de *Power Distribution Unit* intelligent permettant de surveiller la consommation d'énergie).
Compagnie des Alpes	Voir section « Réduire les impacts néfastes sur le changement climatique » sur les activités.
Egis	Depuis 2015, Egis a mis en place un dispositif expérimental de management de l'énergie avec un suivi hebdomadaire d'abord sur l'immeuble de Montreuil (93), certifié HQE exploitation, puis au siège d'Egis à Guyancourt (78) où les consommations diminuent régulièrement. Par

	ailleurs, les collaborateurs sont sensibilisés aux économies d'énergie via des campagnes écogestes et des actions de sensibilisation organisées dans le cadre de la nouvelle stratégie Climat. En 2019, Egis a également réalisé sur 3 de ses implantations des audits énergétiques réglementaires, qui ont permis de faire émerger des axes d'amélioration. Les plans d'action associés vont être définis en 2020.
Icade	Dans le cadre de son fonctionnement interne, Icade applique le même plan d'actions qu'elle déploie sur les actifs qu'elle détient pour réduire sa consommation énergétique de 30 % entre 2015 et 2025 (en $KWh_{ep}/m^2/an$). Une cartographie énergie détaillée permet de connaître le niveau de consommation réel et complet de chaque immeuble et de leurs équipements. Elle a été optimisée en 2017 grâce à l'automatisation de la collecte et l'analyse des données de consommation via le logiciel Deepki. Les actions menées sont par exemple : déploiement de LED, capteurs de détection de présence, … En outre, 60% de l'énergie consommée sur le périmètre de reporting (couvrant 65% des salariés) est couverte par de l'achat d'énergie renouvelable (certificats verts pour l'électricité).
Informatique CDC	Informatique CDC poursuit ses actions d'amélioration énergétique, par le remplacement des éclairages par des luminaires LED. La totalité de sa consommation d'électricité est désormais d'origine renouvelable, soit 91% de sa consommation totale d'énergie.
SCET	Les bureaux loués par la SCET, comme ceux du siège, prennent en compte le Développement Durable (Certification HQE Exploitation V2 axes Propriétaire et Gestionnaire obtenue en 2018).
Société Forestière	Voir section « Réduire les impacts néfastes sur le changement climatique » sur les activités.
STOA	Informations non disponibles.
Transdev	Voir section « Réduire les impacts néfastes sur le changement climatique » sur les activités.

Déplacements domicile-travail

Emissions totales de gaz à effet de serre générées par les déplacements domicile-travail (en $teqCO_2$)	2019					2018	2017	Evolution 2018/2019
	Total	- dont voiture	- dont TGV	- dont TC	- dont autres	Total	Total	
Etablissement public	4 481	96%	-	3%	1%	-	**	-
CDC Habitat	-	-	-	-	-	9 467	-	-
CNP Assurances	1 834	85%	1%	10%	4%	-	2 009,0	-8,7% (2019/2017)
Egis	4 075	-	-	-	-	-	-	-
Icade	449	-	-	-	-	449	489	0%
Informatique CDC	-	-	-	-	-	-	736	-

TC : transports en commun

Etablissement public : Données issues de la méthode Bilan carbone® V8.3. Les déplacements domicile travail en TGV ne sont pas connus ; le poste "autres" correspond aux déplacements en 2 roues. La donnée 2017, qui faisait l'objet d'une autre méthodologie, a été retirée.

CNP Assurances : Périmètre CNP Assurances, sans ses filiales.

Egis : première estimation sur la base d'une enquête réalisée fin 2018 à laquelle ont répondu 15% des collaborateurs.

Icade : Données estimées sur la base d'une répartition moyenne par type de transport en Ile -de-France. Elles comprennent 65% des salariés, tous situés en Ile-de-France. Les données "autres" concernent les 2 roues.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Les déplacements domicile -travail sont suivis dans le cadre du Plan de Mobilité 2018 -2022 qui fixe pour objectifs la réduction des besoins de déplacement (télétravail, bureaux partagés, services de proximité…), l'optimisation des déplacements (covoiturage, service d'information, horaires flexibles…) et le transfert des déplacements vers des modes alternatifs à la voiture individuelle (auto-partage, stationnements pour vélos, indemnité vélo, abonnements aux transports en commun…).

En particulier pour 2019, l'Etablissement public a mis à disposition de ses collaborateurs de nouveaux parkings à vélo, le nombre d'emplacements disponibles s'élevant désormais à 248 places sur les sites parisiens, 120 places sur le site de la DRS Angers et 70 sur le site de la DRS Bordeaux. De nouveaux emplacements sont encore prévus pour 2020.

Par ailleurs, la direction de la DRS Bordeaux a créé une communauté Next « se déplacer à Bordeaux » pour faciliter la mobilité des collaborateurs vers et sur le site de Bordeaux lac. En termes de réduction du besoin de déplacement, la simplification des procédures d'accès au télétravail en 2017 a par ailleurs contribué à l'augmentation de télétravailleurs (+14%) et donc permis de diminuer le besoin de déplacement.

Filiales et participations stratégiques

Entité	Mesures de réduction des émissions de gaz à effet de serre générées par les trajets domicile-travail
Bpifrance	Bpifrance prend en charge 60% des abonnements de transports en commun de ses collaborateurs, et propose des indemnités kilométriques vélos à ses collaborateurs cyclistes. En outre, les dispositifs de télétravail ont été élargis (8,5% des collaborateurs contre 5,7% à fin 2018), avec davantage de souplesse d'organisation résultant du régime "au forfait" qui bénéficie à plus de 86% des collaborateurs en CDI et CDD.
CDC Biodiversité	Information non disponible.
CDC Habitat	Un accord encadrant et permettant la pratique du télétravail depuis 2015 permet de limiter une partie des émissions de gaz à effet de serre liés au trajet domicile-travail. Un plan d'actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre sera mis en place suite à la mise à jour du bilan carbone d'ici 2021.
CNP Assurances	CNP Assurances a actualisé l'enquête des déplacements domicile-travail en 2017. La distance moyenne parcourue en voiture individuelle a peu évolué, alors que le nombre moyen de kilomètres parcourus en train a augmenté de 38%. Le covoiturage a sensiblement augmenté et attend 4% des répondants utilisant la voiture dans leurs déplacements domicile-travail. Enfin, 3% des répondants utilisent un vélo pour se déplacer. Afin d'encourager les collaborateurs à utiliser un véhicule électrique pour leurs déplacements domicile-travail, huit bornes de recharge pour véhicules électriques réparties entre les parkings des principaux sites de Paris et d'Angers sont mises à disposition des collaborateurs.
Compagnie des Alpes	Les sites du Groupe mettent en place des initiatives pour encourager l'accès au lieu de travail en transport en commun, ou la diminution du nombre de trajets nécessaires, par exemple : ■ Logements fournis à une partie des saisonniers chez certains Domaines Skiables ; ■ Incitation pour les collaborateurs à utiliser de remontées mécaniques en fond de vallée pour se rendre sur le lieu de prise des postes (ex. : funiculaire des

	Arcs puis transports en commun, Télécabine de Venosc aux Deux Alpes avec des horaires élargis) ; ■ Proposition de solutions de covoiturage est proposé, par exemple à travers l'adhésion de GMDS à Green Wayz-up, qui met en relation des usagers de Haute Savoie de différentes entreprises par une application mobile, ou un partenariat avec Klaxit au Parc du Futuroscope ou l'affichage de tableaux dans les salles de prise de poste ou les maisons des opérateurs ; ■ Défraiement au personnel venant à vélo sur un des sites Belges, subvention de l'abonnement parking en bas de la vallée au pied du funiculaire aux Arcs pour 101 salariés bénéficiaires ; ■ Accords de télétravail pour les « sièges ». Concernant le transport routier, sept Domaines skiables sur neuf et deux Parcs de loisirs sur sept ont mis en place des navettes pour leurs employés afin de limiter l'emploi des véhicules personnels et faciliter l'accès au lieu de travail. Par ailleurs, les autres sites bénéficient d'un positionnement soit en ville, soit proche des moyens de transport en commun.
Egis	Plusieurs mesures ont été prises en faveur de la réduction des émissions liées aux déplacements domicile-travail, notamment : ■ Révision en 2019 de l'accord de télétravail de 2013, avec incitation au télétravail jusqu'à 2 jours par semaine pour les postes le permettant ; ■ Incitation à réaliser des réunions via notre outil de web conférence pour les réunions de courtes durées ; ■ Indemnités kilométriques vélos mises en place depuis 2017 ; ■ Réalisation en 2018 d'un Plan Mobilité Entreprise pour tous les sites Egis accueillant plus de 100 collaborateurs ; ■ Réalisation en 2018 d'une enquête nationale pour mieux connaitre les besoins des collaborateurs en matière de mobilité (professionnelle et pendulaire).
Icade	Pour réduire les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements domicile-travail de ses collaborateurs, Icade choisit ses implantations au plus près des réseaux de transports en commun et propose à ses collaborateurs des solutions de mobilité durable, privées ou collectives (services de navettes électriques en connexion avec le réseau de transport en commun, solutions d'auto-partage et de co-voiturage). Par ailleurs, Icade a renforcé son dispositif de travail à distance, qui couvre 31 % des collaborateurs en 2019, et propose l'accès à ces 4 espaces de co-working, situés à Paris en périphérie.
Informatique CDC	Informatique CDC met à disposition de ses collaborateurs différentes solutions et incitations pour réduire les émissions de gaz à effet de serre des déplacements domicile-travail : ■ Bornes de recharge électrique, ■ Equipements pour les déplacements à vélo (abris, douche, kit de crevaison...), ■ Indemnité kilométrique pour les collaborateurs utilisant le vélo comme mode de transport, ■ Mise en place d'une application de co-voiturage (Car'apattes)… Par ailleurs, Informatique CDC tend à généraliser le télétravail.
SCET	Dans son organisation interne, la SCET diminue de manière significative le nombre de véhicules de fonction ou de service et le nombre de parkings loués sur ses implantations lors de la renégociation des baux de Paris et Lyon. Elle remplace également les locations longue durée de véhicules à motorisation diesel par des

	véhicules à motorisation essence et privilégie les véhicules à faible taux de CO_2. Elle incite les collaborateurs à utiliser les nouveaux types de transport et favorise les déplacements en train dans la mesure du possible.
Société Forestière	Information non disponible.
STOA	Information non disponible
Transdev	Information non disponible.

Déplacements professionnels

Emissions totales de gaz à effet de serre générées par les déplacements professionnels (en teqCO_2)	2019					2018	2017	Evolution 2018/2019
	Total	- dont avion	- dont voiture	- dont train	- dont autres	Total	Total	
Etablissement public	3 229	57%	41%	1%	1%	-	3 222	0,2% (2019/2017)
Bpifrance	2 766	40%	59%	1%	0%	2 568	2 401	-
CDC Habitat	-	-	-	-	-	3 837	239	-
CNP Assurances	1 075	95%	0%	1%	0	2 847	2 935	NC
Compagnie des Alpes	-	-	-	-	-	-	-	-
Egis	10 494	52%	48%	0%	-	9 295	11 612	13%
Icade	649	94%	-	6%	-	-	-	-
Informatique CDC	-	-	-	-	-	-	514	-
STOA	450	100%	-	-	-	-	-	-
Transdev	-	-	-	-	-	-	-	-

Etablissement public : Données issues de la méthode Bilan carbone® V8.3. Les déplacements en transport en commun locaux ne sont pas disponibles, sauf pour la partie remboursée en notes de frais.

Bpifrance : Données couvrant uniquement les déplacements ayant fait l'objet d'une demande auprès du prestataire billetterie.

CNP Assurances : Périmètre CNP Assurances, sans ses filiales. Les données des déplacements voiture ne sont pas disponibles pour 2019, rendant le suivi de l'évolution non pertinent.

Egis : Périmètre des filiales France. Les données portant sur les transports en communs ne sont pas suivies.

Icade : Données estimées sur la base d'une répartition moyenne par type de transport en Ile -de-France. Elles comprennent 65% des salariés, tous situés en Ile-de-France. Les données "autres" concernent les 2 roues.

STOA : Seules les émissions liées au transport aérien ont été évaluées.

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

La charte des déplacements professionnels priorise le recours au transport en commun. En particulier, l'utilisation du taxi en région parisienne en dehors des comptes ouverts auprès du prestataire référencé par l'Etablissement public est interdite. Les trajets aller-retour inférieurs à 6h doivent s'effectuer en train, ce qui induit une diminution significative du recours à l'avion. L'établissement public a également poursuivi sa politique de développement des outils de travail nomade, avec le développement du

télétravail, du travail occasionnel à distance, le déploiement de Skype entreprise sur tous les postes de travail et la connexion aux salles de visio-conférence.

Filiales et participations stratégiques

Entité	Mesures de réduction des émissions de GES générées par les déplacements professionnels
Bpifrance	L'ensemble des postes de travail sont équipés de modes de communication à distance permettant des réunions à plusieurs et les sites sont équipés de dispositifs de visio conférences facilitant les échanges et réunions à distance. Plusieurs mesures ont été mises en place sur la flotte de véhicules, dont aucun n'émet plus de 116g de CO2 par km), et dont l'offre évolue vers des modèles de moins en moins émetteurs, des hybrides et électriques. En particulier, trois véhicules électriques sont à la disposition des collaborateurs pour leurs déplacements depuis les deux principaux sites parisiens. Des indemnités kilométriques sont en outre versées aux collaborateurs cyclistes sur justificatif. Enfin, l'instruction relative au remboursement des frais de déplacements professionnels fixe des seuils pour l'utilisation de l'avion, des véhicules automobiles par exemple. Elle comporte également des recommandations de bonnes pratiques (réunions à distance, mode de transport en cas de déplacement collectif, co-voiturage).
CDC Biodiversité	Information non disponible.
CDC Habitat	En 2019, CDC Habitat a poursuivi la mise en place de visio-conférence afin de limiter les déplacements des collaborateurs. Le groupe a également renforcé les consignes d'usage du train, et un critère en faveur d'une faible émission CO2 en g/km pour le choix des véhicules professionnels.
CNP Assurances	À périmètre constant, le nombre de kilomètres parcouru au niveau du groupe CNP Assurances en 2019 est stable par rapport à 2018. La hausse des déplacements en avion est due à l'extension du périmètre des données communiquées par le groupe Caixa Seguradora qui intègre désormais ses principales filiales, dont la localisation dans plusieurs villes en Amérique du Sud nécessite des vols intérieurs. A l'inverse, les déplacements en voiture baissent de 27%. Les déplacements en train concernent majoritairement CNP Assurances, dont plus d'un tiers est réalisé entre ses principaux sites de Paris et Angers. CNP Assurances a mis en place une politique voyage formalisée encadrant les pratiques des collaborateurs. L'utilisation des transports en commun est promue et le recours aux taxis est autorisé sous certaines conditions, avec allocation en priorité d'une voiture hybride. 45 % des courses en taxi ont été effectuées avec une voiture hybride sur les deux dernières années. Quatre bornes de recharge pour les véhicules électriques sont installées dans le parking du siège social de CNP Assurances à Paris et sont de plus en plus utilisées. Dans les filiales, des formations pratiques ont été mises en place sur les risques routiers et l'éco-conduite auprès de l'ensemble des collaborateurs du réseau commercial Amétis. CNP UniCredit Vita poursuit son action de sensibilisation auprès de ses collaborateurs pour favoriser le train à l'avion et les transports en commun à la voiture, et utilise un service d'acheminement à vélo pour les plis, documents et petits colis sur l'agglomération milanaise, en remplacement d'un transporteur deux-roues motorisé. CNP Santander Insurance fournit à tous ses collaborateurs des billets de transport public à prix réduit, et encourage également l'utilisation du vélo pour se rendre au travail via un financement proposé par l'entreprise. En Argentine, la mobilité durable, notamment en bicyclette, a été spécifiquement promue auprès des collaborateurs : kit de protection vélo, sécurité routière, etc. Concernant la limitation du besoin de déplacement, le nombre d'heures de visioconférence a augmenté de 11% au niveau du groupe entre 2018 et 2019. A travers le déploiement de 73 écrans collaboratifs, 39 systèmes de visio-conférence, 128 systèmes d'audio-conférence et 406 bornes Wifi, CNP Assurances favorise la mobilité, le travail à distance et le mode collaboratif de ses collaborateurs. Quant à

	CNP UniCredit Vita, elle intègre depuis 2013 dans le tableau bord trimestriel présenté au comité de direction des indicateurs de suivi de l'usage des heures de visio et d'audio conférence, ainsi que des déplacements en avion et en train.
Compagnie des Alpes	Les personnels des sièges bénéficient d'accords de télétravail. Chaque site a un ou plusieurs dispositifs de vidéoconférence en salle ou sur PC qui permettent de limiter le besoin de déplacement entre nos sites. La politique voyage recommande l'utilisation de transport collectif, et particulièrement du train. La politique véhicule de fonction a été revue pour prendre en compte des réductions de seuil d'émission dans la flotte (par exemple : 110g en ville) et l'introduction de nouveaux véhicules type hybrides ou électriques présentant un coût d'investissement plus élevé.
Egis	Dans le cadre de son objectif de neutralité carbone d'ici 2050, Egis vise à réduire de 30% ses émissions de GES par rapport à 2016. Pour cela, ses leviers d'actions concernent notamment l'évolution de sa politique de véhicules de service et de fonction avec une part croissante de véhicules électriques et de véhicules hybrides, avec un objectif affiché de zéro diesel en 2025
Icade	Pour limiter les déplacements professionnels, Icade a déployé un système de video-conférence en Ile-de-France et en régions qui vise à couvrir 100% de l'effectif à terme. Les collaborateurs peuvent se rendre dans l'un des quatre espaces de coworking à leur disposition en Ile-de-France pour limiter leurs déplacements et avoir un espace de travail plus proche de leur lieu de rendez-vous. Pour les déplacements, Icade met à disposition de ses salariés des solutions d'auto-partage électriques et des véhicules électriques et privilégie les véhicules peu émetteurs de CO_2 pour ses véhicules de fonction. Ainsi, pour chaque catégorie de véhicule de fonction, un véhicule électrique ou hybride est systématiquement proposé.
Informatique CDC	Pour réduire les émissions des déplacements professionnels de ses collaborateurs, Informatique CDC favorise l'usage de la visio et de l'audio-conférence et le recours à Skype. L'entité a également mis en place une charte voyage visant à réduire considérablement les déplacements professionnels.
SCET	Dans son organisation interne, la SCET diminue de manière significative le nombre de véhicules de fonction ou de service et le nombre de parkings loués sur ses implantations lors de la renégociation des baux de Paris et Lyon. Elle remplace également les locations longue durée de véhicules à motorisation diesel par des véhicules à motorisation essence et privilégie les véhicules à faible taux de CO_2. Elle incite les collaborateurs à utiliser les nouveaux types de transport et favorise les déplacements en train dans la mesure du possible.
Société Forestière	Les achats de véhicules se font dans le cadre des accords cadre de la Caisse des Dépôts en limitant à 120 g eq CO_2/km les émissions des véhicules retenues. La Société Forestière sensibilise ses collaborateurs pour réduire leurs déplacements et favoriser le train ou le covoiturage selon les cas.
STOA	STOA limite les déplacements professionnels en avion aux cas où ils sont absolument nécessaires. En outre, ces émissions font l'objet d'une mesure annuelle et d'un programme de compensation. Les crédits carbone achetés à EcoAct ont été certifiés Gold Standard et ont été générés via un projet de réhabilitation de puits pour l'accès à l'eau potable en Ethiopie.
Transdev	Information non disponible.

Biodiversité et artificialisation des sols

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

La Caisse des Dépôts avait lancé en 2018 une démarche de végétalisation des toits et terrasses de l'immobiliser d'exploitation parisien. Cette démarche s'est concrétisée avec la mise en place de 400 m² de surfaces potagères accueillant plus de 5000 plants. Par ailleurs, la Caisse des Dépôts a également entrepris des actions de densification des surfaces de bureau qui permettent de limiter l'emprise au sol de ses bureaux d'exploitation.

Des actions de compensation écologique sont également menées. (Voir section « Préserver la biodiversité et lutter contre l'artificialisation des sols » dans la partie « Nos contributions »)

Filiales et participations

Entités	Mesures en faveur de la biodiversité dans le fonctionnement interne
Bpifrance	Bpifrance entretient sans pesticides les espaces verts de son siège social. Des ruches et des maisons à insectes sont installées au siège social et sur l'un de ses sites parisiens.
CDC Biodiversité	L'action au quotidien de CDC Biodiversité s'inscrit dans cette démarche de préservation de la biodiversité.
CDC Habitat	La direction des achats et moyens généraux du Groupe a rédigé un guide sur les achats responsables intégrant la biodiversité au travers de la thématique création et entretien des espaces verts. Ce guide, en ligne avec la politique Groupe de préservation de la biodiversité, s'applique également pour les prestations liées au fonctionnement interne. Un e-learning dédié est également mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs sur la plateforme e-cursus.
CNP Assurances	Le futur siège social de CNP Assurances se trouve à Issy les Moulineaux et ce bâtiment tertiaires bénéficie du label BiodiverCity qui est le premier label international pour la prise en compte de la biodiversité dans les projets immobiliers de construction et de rénovation. Par ailleurs, CNP Assurances et Caixa Seguradora ont mis en place en 2019 des actions de sensibilisation pour promouvoir l'agriculture biologique auprès de leurs salariés. CNP UniCredit Vita a mis en place en 2018 un système de compactage des bouteilles en plastique avec récupération des bouchons dans l'un de ses espaces de convivialité. Pour aller plus loin, en septembre 2019, le projet Plastic Free a été lancé dans le but d'éliminer tous les produits en plastique à usage unique (gobelets, bâtonnets, bouteilles d'eau). Pour accompagner ces mesures qui entreront en vigueur début 2020, des bouteilles réutilisables en acier inoxydables seront offertes à l'ensemble des collaborateurs. Cette action a été complétée par l'installation de fontaines à eau. De son coté, CNP Assurances Compañía de Seguros a mis fin en 2019 à l'achat de gobelets en plastique, encourageant ses collaborateurs à utiliser leur propre tasse.
Egis	Egis engendre peu d'impacts sur la biodiversité dans son fonctionnement interne. Les sites d'implantation possédant des jardins sont traités en gestion différenciée, ce qui implique de retarder la coupe de certains végétaux ou la tonte de la pelouse afin de favoriser le développement de la biodiversité.
Icade	Les collaborateurs d'Icade bénéficient de jardins potagers partagés et de cours de jardinage. De plus, deux bureaux occupés par des collaborateurs sont situés sur des parcs d'affaires en biodiversité positive en 2019. Cette action est complétée par l'intégration de critères de gestion écologique dans les contrats des gestionnaires d'espaces verts. Cette démarche a été valorisée par le label ÉcoJardin, attribué à 100% des parcs disposant d'espaces verts.

SCET	Aucune action spécifique n'est conduite en interne pour préserver la biodiversité.
Société Forestière	La Société Forestière souhaite que ses collaborateurs soient davantage sensibilisés et formés au sujet, avec des programmes spécifiques confiés à son partenaire CDC Biodiversité ou la mise à contribution des connaissances internes des collaborateurs les plus passionnés.
STOA	Aucune action spécifique n'est conduite en interne pour préserver la biodiversité.
Transdev	Information non disponible.

Eau

Détails par entités

	2019	2018	2017	Evolutions 2019/2018
Consommation d'eau (en m³)				
Etablissement public	88 778	74 106	74 841	19,8%
Bpifrance	12 930	25 566	12738	-49,4%
CDC Habitat	-	-	-	-
CNP Assurance	70 923	75 312	31 192	-5,8%
Egis	23 658	19 393	6 978	22%
Icade	3 967	3 909	4 233	1,48%
Informatique CDC	9 260	14 911	11 772	-21%
Consommation d'eau par collaborateur (en m³ / collaborateur)				
Etablissement public	14,28	12,17	12,36	17%
Bpifrance	12,40	12,80	9,7	-3%
CDC Habitat	-	-	-	-
CNP Assurances	13,25	14,00	10,70	-5%
Egis	8,0	6,5	5,46	23%
Icade	5,10	5,00	15,30	1,5%
Informatique CDC	6,29	-	16,82	-

Pour l'ensemble des entités à l'exception d'Egis, 100% de l'eau consommée provient de l'eau courante.

Etablissement public : L'augmentation de 20% entre 2018 et 2019 est en cours d'analyse. Les premières causes de cette augmentation sont la nécessité de recharger le réseau de chaleur à Paris et une forte consommation d'eau sur la nouvelle implantation Quatuor (arrosage des espaces verts).

Bpifrance : La donnée totale correspond au volume d'eau consommé sur le siège social (30% de la surface totale de l'ensemble des sites).

CNP Assurances : La consommation indiquée est une consommation Groupe.

Egis : L'augmentation du volume d'eau consommé par collaborateur est due aux fortes chaleurs de l'été 2019. Pour deux sites, un arrosage supplémentaire a été nécessaire.89% du volume d'eau consommé provient de l'eau courante et 11% des eaux de surface.

Icade : Données issues des factures. Le volume d'eau consommé est en légère hausse par rapport à 2018. Il englobe 65% (des salariés, tous situés en Ile-de-France.

Les données relatives à la Compagnie des Alpes et Transdev figure dans la section « Protéger la ressource Eau » de la partie « Nos contribution ».

Déchets

Détail par entités

Poids total de déchets produits (en tonnes)	2019					2018	2017	Evolution 2019/2018
	Poids total	Dont dangereux (%)	Dont non-dangereux (%)	Dont valorisé matière (%)*	Dont % autre traitement (%)	Total	Total	
Etablissement public	915	0,7%	99,3%	65%	35%	1 183	1 236	-23%
Bpifrance	140	0,0%	100%	37%	63%	148	136	-5%
CDC Habitat					-			
CNP Assurances	332	9,6%	90,4%	37%	63%	307	355	8%
Egis	316	0%	100%	36%	64%	457	402	-31%
Icade	62	0,1%	99,9%	39%	61%	112	144	-45%
Informatique CDC	261	20%	80%	47%	53%	224	-	16%

* La valorisation matière inclut le recyclage, la réutilisation et le compostage. Les autres modes de traitement concernent la valorisation énergétique, l'incinération sans valorisation et la mise en décharge.

Etablissement public : La baisse globale des déchets en 2018 et 2019 est due à une amélioration du suivi des prestataires et à une diminution des volumes produits (notamment sur le papier). A noter toutefois la persistance d'une forte incertitude sur les tonnages de déchets déclarés par les prestataires, qui devrait être réduite avec les pesées lors de l'enlèvement.

Bpifrance : La donnée porte sur le siège social, qui représente 30% des surfaces de l'ensemble des implantations.

Icade : La baisse de volume de déchets entre 2018 et 2019 s'explique une surestimation sur les derniers mois de l'année 2018. En recalculant 2018 avec des estimations plus fines, le total aurait été de 64 tonnes.

Papier

Détail par entités

Poids total de déchets produits (en tonnes)	2019					2018	2017	Evolution 2019 / 2018
	Poids total	Dont dangereux (%)	Dont non-dangereux (%)	Dont % valorisation matière	Dont % autre traitement (%)	Poids total	Poids total	
Etablissement public	915	0,7%	99,3%		35%	1 183	1 236	-23%
Bpifrance	140	0,0%	100%		63%	148	136	-5%
CDC Habitat					-			
CNP Assurances	332	9,6%	90,4%		63%	307	355	8%

Egis	316	0%	100%	64%	457	402	-31%
Icade	62	0,1%	99,9%	61%	112	144	-45%
Informatique CDC	261	20%	80%	53%	224	-	16%

* Le périmètre 2018 comprenait uniquement le fonctionnement interne d'Icade. Les données ne sont donc pas comparables.

** Suite à une évolution du périmètre, les données de Transdev entre 2019 et 2018 ne sont pas comparables.

- Etablissement public : Le périmètre couvert est plus large que celui de la déclaration CITEO car il englobe aussi les impressions réalisées par Informatique CDC (et ses sous-traitants). Une diminution de 15% par rapport à 2018 a été obtenue suite aux actions de réduction et de dématérialisation menées par les directions de l'Etablissement public. 97% du papier consommé est labelisé IFGD. A noter que : à compter du 1er janvier 2020, 40% au moins des produits papetiers consommés devront être issus de fibres recyclées.

- Bpifrance : La consommation totale correspond au volume de papier d'impression facturé pour l'ensemble des sites et collaborateurs.

-CNP Assurances : La consommation de papier a connu une forte diminution, en particulier dû à la forte mobilisation des collaborateurs pour réduire les impressions, la mise en place de nouveaux équipements ainsi que la dématérialisation des documents contractuels.

-Egis : Ces valeurs concernent les sites français.

Lutte contre le gaspillage alimentaire

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Le restaurant du siège de l'Etablissement public est engagé dans la démarche « Mon Restau Responsable » (démarche créée par la FNH et le réseau Restau' Co). Cette démarche prévoit notamment de lutter contre le gaspillage alimentaire et sera renouvelée en 2020. La diminution des déchets dans le cadre de la loi contre le gaspillage est mise en œuvre et, à ce titre, un plan d'action permet de mesurer une diminution des déchets organiques de 26 tonnes sur une année.

Filiales et participations

Entités	Politique en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire
Bpifrance	Bpifrance a installé un déshydrateur de déchets alimentaires et projette des dons de denrées non consommées à des banques alimentaires pour 2020.
CDC Habitat	CDC Habitat a mené des actions sur le restaurant d'entreprise du siège dont notamment un contrat avec l'entreprise Moulinot qui récupère et valorise les déchets alimentaires ainsi qu'une animation menée par Elior à l'occasion de la journée nationale de la lutte contre le gaspillage alimentaire.
CNP Assurances	En 2019, les restaurants d'entreprise de CNP Assurances se sont engagés dans la démarche « Mon Restau Responsable ». Cette démarche créée en 2016 par la fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme et le réseau Restau' Co (réseau interprofessionnel de la restauration collective en gestion directe) vise à promouvoir une alimentation saine et durable, au travers de cinq types d'actions : lutter contre le gaspillage alimentaire, travailler avec des acteurs locaux, respecter la saisonnalité des produits, réduire les pertes à la cuisson, renforcer la part de protéines végétales.

Compagnie des Alpes	Pour lutter contre le gaspillage alimentaire, la connaissance concrète des volumes est la première étape à l'action pour identifier les sources du gaspillage. Les Parcs de loisirs ont initié les actions suivantes : ■ Le restaurant Saveurs du Soleil du Futuroscope participe depuis 2 ans à la démarche collective « Mon resto engagé » qui vise une réduction des déchets alimentaires : les parcs planifient le nombre de visiteur et mettent en place un système de réservation, ils utilisent des portions standardisées et réduisent la taille des contenants, ils suivent quotidiennement les pertes et en fin de saison font don de produits alimentaires non périmés. ■ Le Parc du Futuroscope a mené une enquête de satisfaction et une étude des causes de gaspillage alimentaire au sein du restaurant du personnel et celles-ci ont permis de prendre des mesures afin de diminuer le gaspillage alimentaire, par exemple en adaptant les plats proposés. De plus, des pratiques innovantes y sont testées, comme l'envoi des déchets organiques déshydratés vers une filière d'entomoculture (culture de larves de mouches en vue de produire des protéines pouvant intégrer l'alimentation animale et la chimie verte). ■ Le Parc Astérix rassemble aussi les bio-déchets de sa restauration d'entreprise avec ceux en provenance de la restauration des clients du Parc et des Hôtels. Par ailleurs, 50 % des Parcs de loisirs ont mis en place la pesée et la séparation des bio-déchets de préparation de cuisine et retours d'assiettes sur la plupart des unités de restauration, afin d'alimenter des sites de méthanisation. Au total, sur l'exercice 140 tonnes de bio-déchets ont ainsi été valorisés.
Icade	Icade, en très grande majorité, ne dispose pas du contrôle de ces activités de restauration car elle n'a aucun contrat en direct avec les restaurateurs présents au sein de son patrimoine. Toutefois, Icade s'engage au-delà de son périmètre de responsabilité au travers des potagers et fermes urbaines présents sur ses parcs d'affaires et sur son siège et en sensibilisant ses locataires et collaborateurs à une alimentation saine et durable au travers d'ateliers.
Informatique CDC	Informatique CDC a mis en place un composteur pour le potager sur le site d'Arcueil.

Achats responsables

Politique d'achats responsables

Sur les 13 entités que compte le groupe Caisse des Dépôts, 7 ont déjà mis en place en interne une politique d'achats responsables, et 5 autres sont en cours. Outre la prise en compte plus ou moins formalisée de critères RSE lors de la sélection, les pratiques sont variées, avec :

- Des chartes (CDC Habitat, Compagnie des Alpes, Icade, Transdev), des plateformes d'évaluation Ecovadis (Bpifrance, CNP Assurances, Icade)
- Des critères RSE dans les contrats d'achats du fonctionnement interne et / ou des métiers (Etablissement public, CNP Assurances, Icade, Transdev)
- Des contrôles du respect de critères comme Icade et Transdev notamment sur le travail illégal et / ou la corruption ;
- Des clauses d'insertion sur les chantiers pour CDC Habitat et Icade ;
- …

Détail par entités

Caisse des Dépôts (Etablissement public)

La Caisse des Dépôts se conforme au code des marchés public, en appliquant notamment les principes de liberté d'accès, d'égalité de traitement des candidats et de transparence des procédures.

Elle s'est par ailleurs dotée d'une politique d'achats responsables structurée selon quatre axes :

- La consommation responsable avec l'intégration de critères RSE dans les marchés, l'évaluation de la performance RSE des fournisseurs, la mise en place de clauses d'insertion, l'encouragement des TPE et PME et de l'innovation ;
- La maitrise des impacts sociétaux et environnementaux des achats, avec notamment des achats auprès du secteur protégé et adapté, la sélection de produits éco-responsables et la prise en compte de la fin de vie des produits ;
- La transparence notamment sur l'état d'avancement des engagements pris dans le cadre du schéma promotionnel des achats durables ;
- La sensibilisation et la formation des acheteurs et prescripteurs.

En 2019, la politique d'achats responsables a été renforcée pour mettre l'accent sur des clauses durables directement liées à l'exécution des marchés. Tous les marchés d'achats généraux et immobilier (travaux / maintenance) intègrent des critères d'achats responsables avec des clauses contraignantes dans les cahiers des charges techniques et administratif. 80% de ces achats intègrent des clauses RSE liées directement à l'exécution du marché. Les achats « métiers » intègrent également de plus en plus des clauses RSE.

100% des achats généraux, immobiliers intègrent des clauses RSE dont 80 % liées à l'exécution du marché

Lors de la passation des marchés, une évaluation de la performance RSE des candidats est réalisée sur la base de questionnaires RSE ou d'engagements sur lesquels ils sont évalués. Un suivi est effectué pour les achats disposant de clauses RSE liés à l'exécution des marchés, lors de l'exécution des prestations. L'objectif est de vérifier le respect des engagements pris par les fournisseurs par apport à leur offre technique ainsi que celui du cahier des charges.

Filiales et participations

Entité	Politique d'achats responsables
Bpifrance	Depuis 2018, la direction du contrôle de gestion a intégré une fonction « développement expertise achats » pour le groupe Bpifrance qui assure les missions suivantes : appui des acheteurs pour garantir le respect des procédures privées et surtout publiques, veille règlementaire pour transposition dans les procédures internes, mise en place d'un outil transversal de suivi des achats en coordination avec les directions acheteuses. Cet outil transversal, déployé fin 2018, prévoit que le fournisseur, obligatoirement référencé sur la plateforme, déclare sa note RSE obtenue dans le cadre d'une évaluation du type EcoVadis (ou autre) ou, à défaut, établisse son autodiagnostic avec l'aide de l'outil LUCIE. Une étude des réponses est actuellement en cours en vue de la mise en œuvre d'un dispositif de suivi et d'accompagnement des fournisseurs sur leurs pratiques RSE / DD en 2020. Par ailleurs, des recommandations de comportement responsable envers les fournisseurs tout au long de la relation et dès la phase de négociation sont appliquées : équité dans la concurrence, absence de conflits d'intérêts, traçabilité et archivage de l'ensemble du processus d'achat.
CDC Habitat	La direction des achats et des moyens généraux (DAMG) de CDC Habitat s'est engagée à « acheter de manière responsable » et a travaillé en 2019 à l'élaboration d'un guide achats responsables, afin de favoriser l'intégration de clauses et critères RSE dans leurs appels d'offres. Ce guide sera déployé en 2020 auprès des collaborateurs. La DAMG a aussi mis en place une charte d'engagements RSE des fournisseurs et sous-traitants qui reprend les engagements du Groupe et formalise ses attentes vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants. CDC Habitat s'engage à faire bénéficier aux candidats, du même traitement et du même accès à l'information, à développer les outils appropriés pour assurer le paiement de ses fournisseurs dans les délais légaux, à mettre en œuvre des moyens visant à détecter les offres anormalement basses pour éviter toute concurrence déloyale, à renforcer l'accessibilité de ses marchés aux opérateurs économiques qui pourraient être intéressés, notamment les TPE et PME, à prévenir les risques de dépendance réciproque avec les fournisseurs, à rendre accessible aux fournisseurs l'ensemble des informations nécessaires à l'exercice du marché conclu et à être disponible et joignable. Par ailleurs, dans les marchés « métiers », des critères environnementaux (exemple : chantiers verts) et sociaux (exemple : santé et sécurité) sont insérés dans l'appel d'offres de marché de travaux et de maitrise d'œuvre.
CNP Assurances	Les engagements RSE de CNP Assurances sont déclinés par la direction des achats., et font l'objet d'une sensibilisation auprès des acheteurs. Signataire du Pacte mondial, CNP Assurances promeut systématiquement son engagement en faveur du respect des droits de l'Homme auprès de ses sous-traitants et fournisseurs. La charte éthique interne aux achats et le guide de déontologie gouvernent les pratiques d'achats. CNP Assurances, tout comme Caixa Seguradora, a intégré des clauses sociétales et environnementales dans ses contrats. CNP Assurances a noué un partenariat avec EcoVadis pour réaliser une évaluation RSE de ses fournisseurs dépassant 200k€ TTC de chiffre d'affaires, soit environ 260 fournisseurs en 2019. À l'issue de l'évaluation, les fournisseurs évalués reçoivent un retour approfondi sur leurs pratiques RSE, et la liste des principaux points forts et points d'amélioration. En 2019, le périmètre couvert a permis d'évaluer 105 fournisseurs, correspondant à environ 51% du montant total des achats du périmètre traité par la Direction des Achats. La moyenne des évaluations est de 59/100 ce qui correspond à un résultat bien supérieur à la moyenne des entreprises notées par EcoVadis.
Compagnie des Alpes	Le groupe Compagnie des Alpes s'est doté d'une politique Achats qui édicte des principes clés applicables à chaque entité. Dans le cadre de son ancrage territorial, il choisit en priorité des fournisseurs locaux, reconnus et partageant les mêmes valeurs, en termes de prévention des risques et de respect de l'environnement.

	De nombreux sites incluent une charte environnementale dans les plans de prévention rédigés avec les entreprises extérieures. De même, les services achats participent à la suppression des produits chimiques les plus dangereux en les refusant ou les limitant lors des commandes. Aussi, le Groupe prévoit des clauses de protection de la propriété intellectuelle et des licences dans ses contrats.
Egis	Egis a plusieurs politiques allant dans le sens de l'éco-responsabilité sur la "politique voyages" et la "politique de location des véhicules", ainsi que sur l'entretien des jardins et des bâtiments. Concernant l'informatique, Egis a contractualisé avec une société recyclant une bonne partie de leurs anciens matériels et téléphones portables. Egis a aussi intégré des clauses RSE dans certains de ses contrats, notamment pour les achats liés à l'exploitation de ses immeubles, dans le domaine de l'informatique, avec ses fournisseurs de véhicules et dans le cadre de prestations intellectuelles. Le groupe travaille à augmenter la présence de telles clauses et critères RSE dans ses achats de prestations, en fonction des demandes de ses clients. Des dispositifs spécifiques existent pour ses principaux achats (exemple : « code of ethics for partners » et évaluations KYC pour les prestations intellectuelles). En 2019, une direction des achats, plus élargie par rapport au périmètre des actions précédentes, a été créée. Un axe de travail pour 2020 est de bâtir les premiers piliers d'une politique « Achats responsables ».
Icade	La charte d'achats responsables d'Icade régit l'ensemble des nouveaux contrats de prestation de services du pôle Foncière Tertiaire, tous les chantiers du pôle Promotion (hors opérations de co-promotion dont la gestion administrative et/ou technique n'est pas contrôlée par Icade) ainsi que tous les contrats travaux du pôle Foncière Santé depuis 2019. Cette charte commune engage les fournisseurs sur différents sujets : emploi et insertion, respect des droits de l'homme et du travail (harcèlement, durée du travail, niveau de rémunération, discrimination...), prévention des risques environnementaux et des pollutions, sécurité et protection de la santé... En 2019, 100% des principaux fournisseurs du pôle Foncière Tertiaire d'Icade ont été évalués sur les critères de la Charte par l'agence spécialisée EcoVadis. Ceux dont la note est inférieure à 50/100 sont amenés à co-construire un plan d'action avec Icade pour améliorer leurs pratiques sur chacun des thèmes d'évaluation. Au-delà de cette charte, Icade a défini une série d'exigences spécifiques vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants. L'ensemble des sous-traitants des trois pôles ont l'obligation de souscrire à un abonnement auprès d'une plateforme de contrôle des documents de vigilance permettant ainsi de vérifier qu'ils respectent le Code du travail. Des critères métiers incluent le recours à des matériaux et produits respectant des standards exigeants en matière de respect de l'environnement et de santé pour l'ensemble des nouvelles constructions, des prestations d'entretien des espaces verts… En outre, Icade prévoit des clauses spécifiques incitant ses prestataires d'entretien d'espaces verts à utiliser des techniques respectueuses de l'environnement. En ce qui concerne les impacts sociétaux, le recours aux emplois d'insertion est systématique sur les chantiers d'envergure. Par ailleurs, Icade favorise le recours aux achats locaux avec plus de 2/3 des achats du pôle Promotion réalisés auprès des fournisseurs locaux. Enfin, en 2019, Icade a souhaité déployer plus largement les critères RSE aux achats en s'associant à l'Observatoire de l'immobilier durable (OID) pour la création d'un guide sur les achats responsables dans le secteur de l'immobilier. S'appuyant sur celui-ci, une sélection de critères RSE a été intégrée dans les cahiers des charges des consultations de la direction des achats en 2019.
Informatique CDC	La politique d'achats responsables est présentée dans le guide Informatique CDC des achats responsables.
SCET	La SCET contractualise régulièrement avec des fournisseurs dans le cadre du comité achats du groupe Caisse des dépôts (par exemple pour ce qui concerne le mobilier de bureau renouvelé en 2019 pour plusieurs sites, l'approvisionnement en papier photocopie, consommables bureautique…).

Société Forestière	La Société Forestière sélectionne des fournisseurs locaux par appels d'offre également en fonction d'une dimension de développement durable. Les marchés de travaux passés pour le compte des propriétaires forestiers institutionnels sont contractualisés dans le cadre de leurs engagements de certification de gestion durable PEFC. Les entrepreneurs de travaux forestiers sont ainsi engagés à respecter les cahiers des charges PEFC ou à y adhérer. La Société Forestière participe également à la sensibilisation des fournisseurs produisant les plants au vu des risques liés aux changements climatiques. En effet, elle engage une réflexion de plus en plus systématique avec les pépiniéristes dans le but de trouver, ensemble et en partenariat, des solutions de facturation et de conditions financières permettant d'intégrer les risques physiques liés aux changements climatiques. Concernant les achats de matériel informatique, ils se font en fonction des accords-cadres de la Caisse des Dépôts ; de même pour les achats de véhicules, dont les émissions ne doivent pas excéder 120 g. eq CO_2/km.
STOA	STOA ne dispose pas d'une politique d'achats responsables formalisée comme telle. Cependant, la RSE fait partie des critères de sélection des prestataires. Les termes de référence pour les appels d'offre incluent ainsi systématiquement le paragraphe suivant : « Dans les contrats qu'elle conclut, STOA prend en compte les objectifs de développement durable ayant pour but de réconcilier développement économique, protection et promotion du progrès environnemental et social. STOA souhaite attirer l'attention de ses prestataires sur le fait que leurs efforts pour intégrer une approche de responsabilité environnementale et sociale sera prise en compte dans la sélection finale de prestataires. »
Transdev	Transdev a pour objectif de déployer sa politique Achats Durables dans tous les pays du Groupe. Cette politique intègre une charte fournisseurs RSE basée sur le code de conduite que les fournisseurs s'engagent à signer pour tout contrat supérieur à 100k€. Elle définit le périmètre de la collaboration, quel que soit le pays ou le domaine d'expertise et rappelle les normes qui s'appliquent en termes d'éthique et de développement durable. Elle vient ainsi compléter la plateforme dédiée à la lutte contre le travail illégal déjà mise en œuvre par Transdev SA. En 2019, l'accent a été mis sur l'intégration systématique de cette charte dans tous les nouveaux contrats. Dans les trois prochaines années, la politique Achats Durables du Groupe sera déclinée par pays. L'objectif est de traiter avec des fournisseurs qui agissent dans le respect des principes sociaux, de sécurité et sûreté, de droit du travail et de préservation de la planète. Ce processus passe par 4 étapes : Communiquer et expliquer aux fournisseurs et sous-traitants leurs principes éthiques ; ■ Sélectionner leurs fournisseurs et sous-traitants ; ■ Gérer un panel de fournisseurs intégrant l'évaluation des risques potentiels associés et mettre en place des actions quand cela est nécessaire ; ■ Conduire des relations avec leurs fournisseurs de manière éthique en accord avec la politique du Groupe.

Achats auprès du secteur protégé et adapté

La quasi-totalité du Groupe fait appel à des fournisseurs et prestataires issus du secteur protégé et adapté, pour l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les achats concernés portent principalement sur les fournitures, véhicules adaptés, traiteurs...

3 Md€ d'achats par le Groupe auprès des entreprises du secteur protégé et adapté en 2019

Détail par entités

Montant des achats auprès des entreprises du secteur protégé et adapté (en € HT)	2019	2018	2017	Evolution 2018/2019*
Etablissement public	596 347	788 076	741 583	-24,3%
Bpifrance	590 353	450 923	433 726	30,9%
CDC Biodiversité	0	0	2 000	0,0%
CDC Habitat	1 568 169	1 211 911	933 949	29,4%
CNP Assurances	643 552	756 481	976 142	-14,9%
Compagnie des Alpes	-	-	-	-
Egis	203 000	206 000	210 800	-1,5%
Icade	108 423	112 094	172 405	-3,3%
Informatique CDC	84 500	89 500	86 665	-5,6%
SCET	10 000	10 000	4 000	0,0%
Société Forestière	2 195	1 457	2 059	50,7%
STOA	-			-
Transdev	-	-	-	-
Groupe	3 097 002	3 626 442	3 563 329	-14,6%

*Une évolution de la méthodologie de comptabilisation des montants auprès du secteur protegé en 2019, peut expliquer la baisse de certaines entités entre 2018 et 2019, ces entités n'ayant en effet plus comptabilisé en 2019 que les heures effectivement réalisées par des personnes en situation de handicap et non plus la totalité de la prestation.

Egis : Les données portent sur le périmètre des activités situées en France.

Délai de paiement des prestataires, fournisseurs et sous-traitants

Délai de paiement des fournisseurs et sous-traitants (en nombre de jours)	2019	2018	2017	Evolution 2017/2018
Etablissement public	16,2	18,2	20,2	-11,0%
Bpifrance	-	-	-	-
CDC Biodiversité	43	34	32	26,5%
CDC Habitat	-	-	-	-
CNP Assurances	48	-	47	-
Compagnie des Alpes	-	-	-	-
Egis	30	-	30	-
Icade	45	45	45	0,0%
Informatique CDC	30	30	45	0,0%
SCET	50	60	60	-16,7%
Société Forestière	53	52	51	1,9%
STOA	-			-
Transdev	45	-	-	-
Groupe	39,4	39,9	41,3	-1,2%

- Egis : Etant présent dans de nombreux pays, Egis applique les réglementations locales en matière de règlement des fournisseurs.
- Société Forestière : Le délai indiqué varie de plus ou moins 5 jours

05

Annexes

Note méthodologique sur le reporting extra financier

5.1

Le reporting extra-financier du Groupe consolide l'ensemble des informations extra-financières relatives aux risques, politiques et impacts des métiers et du fonctionnement interne de l'Etablissement public, ainsi que de ceux de ses filiales et participations stratégiques du périmètre du reporting. Il reprend des éléments issus de la Déclaration de performance extra-financière instaurée par le décret n°2017-1265 auquel la Caisse des dépôts se soumet volontairement ainsi que d'autres informations utiles pour le pilotage de la performance extra-financière au niveau du Groupe, et la réponse aux demandes des parties prenantes notamment les agences de notation extra-financière.

Par ailleurs, certaines filiales et participations stratégiques publient, de manière autonome, des informations relatives à leurs propres enjeux extra-financiers. Depuis l'exercice 2018, les filiales et participations stratégiques suivantes sont soumises à l'obligation de produire une DPEF :

- A un niveau consolidé : Bpifrance, CNP Assurances, Compagnie des Alpes, Egis, Icade, Transdev ;
- A un niveau individuel : CDC Habitat, ainsi que ses filiales CDC Habitat Social et Adoma, la maison-mère ne produisant pas de reporting comptable consolidé.

D'autres filiales et participations stratégiques, comme la Société Forestière, explicitent leurs engagements et actions en matière de développement durable sur leurs sites Internet respectifs.

Périmètre et période de reporting

Périmètre global

Le reporting extra-financier porte sur l'ensemble du périmètre du groupe Caisse des Dépôts : l'Etablissement public, ainsi que des filiales et participations stratégiques, sauf éventuelles limites précisées pour les informations et indicateurs concernés.

Le périmètre des filiales et participations stratégiques à prendre en compte dans le processus de reporting Groupe est défini selon les règles suivantes :

- Prise en compte des participations consolidées dans le reporting comptable par intégration globale ou par mise en équivalence à condition que la Caisse des Dépôts en soit l'actionnaire de référence ou qu'elles soient détenues par la Caisse des Dépôts à part égale avec un autre actionnaire ;
- Exclusion des filiales et participations suivantes :
  - Les sociétés de type SCI, OPCI ou SAS relatives à la location de terrains ou biens immobiliers ainsi que les foncières et sociétés en charge de la gestion des actifs de la Caisse des Dépôts (dont les

activités sont reportées par l'entité à laquelle elles sont rattachées),

- Les fonds gérés par une entité du Groupe, ces derniers étant traités par l'entité correspondante,
- Les sociétés sans activité pertinente au regard de leur taille (effectif et chiffre d'affaires restreints) : ces entités sont intégrées dans le reporting social mais exclues du reste du reporting.

Ces règles sont appliquées pour prendre en compte les filiales ou groupes de filiales aussi bien de rang 1 que de rang n.

Compte tenu de la diversité des différentes entités du Groupe, les entités contributrices ont la faculté de ne pas renseigner un indicateur si celui-ci n'est pas pertinent au regard de leur organisation ou de leurs activités, ou que les informations demandées ne sont pas disponibles. Le périmètre est donc précisé pour chaque indicateur.

Liste des entités incluses dans le périmètre de reporting 2019

- Caisse des Dépôts (Établissement public) *
- Bpifrance *
- CDC Biodiversité
- CDC EVM **
- Groupe CDC Habitat
- Groupe CNP Assurances *
- Groupe Compagnie des Alpes
- Groupe Egis
- Groupe Icade
- Groupe Transdev
- Informatique CDC
- SCET
- Société Forestière *
- STOA *

* Entités également intégrées au reporting en matière d'investissement responsable
** Entités exclusivement intégrées au reporting en matière d'investissement responsable

Détail par entités

Entités	Détails des périmètres
Bpifrance	Le périmètre couvert est celui de Bpifrance SA et de toutes ses filiales en intégration globale au 31/12/2019. Les exceptions à ce périmètre sont mentionnées, le cas échéant, en commentaire des indicateurs concernés. Les données issues de l'étude d'impact, notamment sur le nombre d'entreprises soutenues par secteur d'activité portent sur 2018 ; l'étude 2019 n'étant pas encore disponible à la date de ce document.
CDC Biodiversité	Pour les données sociales, CDC Biodiversité est intégrée dans « Entités rattachées à l'Établissement public ».
CDC Habitat	Le périmètre est celui de l'UES CDC Habitat (CDC Habitat, CDC Habitat social, Sainte-Barbe, GIE centre de contact client) ainsi qu'Adoma. Certaines données peuvent ne pas prendre en compte une partie des filiales, dans ce cas, cela est précisé en commentaires. Pour les données sociales, le périmètre porte sur l'UES CDC Habitat, hors Adoma.
CNP Assurances	Sauf mention contraire, les indicateurs couvrent toutes les entités du groupe CNP Assurances consolidées en comptabilité par intégration globale, soit : CNP Assurances, CNP Caution, MFPrévoyance, CNP Luxembourg, CNP Partners, CNP Assurances Compañía de Seguros, le groupe Caixa Seguradora, CNP UniCredit Vita, CNP Cyprus Insurance Holding et CNP Santander Insurance, et leurs sous-filiales consolidées. Le terme « CNP Assurances » couvre les entités juridiques CNP Assurances et CNP Caution. Le terme « groupe CNP Assurances » couvre les entités mentionnées ci-dessus, soit 97% des collaborateurs du groupe consolidé au 31 décembre 2019.

Compagnie des Alpes	Les informations portent sur les activités de l'ensemble des entités du Groupe correspondant au périmètre de consolidation par intégration globale, hors entité FamilyPark GMBH, acquise en mars 2019 et qui sera incluse dans le prochain exercice de reporting. Cette filiale représente moins de 2% du chiffre d'affaires consolidé sur l'exercice et moins de 2% de l'effectif du Groupe.
Egis	Le périmètre est celui du groupe Egis, périmètre consolidé du rapport de gestion, sauf pour : ■ Le reporting social : l'essentiel du reporting porte sur le périmètre français. Cependant certaines informations - notamment sur la santé-sécurité - concernent le périmètre monde. ■ Le reporting environnemental (fonctionnement interne) : le reporting porte sur les filiales françaises du groupe Egis. Pour les données concernant les bâtiments (et tous les impacts associés), le périmètre est celui des 15 plus importantes implantations, qui représentent plus de 90% de l'effectif du périmètre. En 2019, les équipes de la région bordelaise ont déménagé dans un nouveau site sur Bordeaux rassemblant deux anciennes implantations.
Icade	Les indicateurs portent pour l'ensemble des métiers et pôles d'activité d'Icade, inclus dans le périmètre de consolidation financière (Foncière Tertiaire, Foncière Santé, Promotion). Pour les données environnementales, le périmètre peut différer du périmètre de reporting financier consolidé. En particulier, pour le pôle Foncière Tertiaire, le périmètre de reporting « RSE », portant sur 1 066 008m², est calculé en excluant les actifs suivants du périmètre de reporting financier : ■ Les actifs en rénovation ou prochainement rénovés, occupés très partiellement ; ■ Les actifs en phase de développement/construction ; ■ Les actifs cédés en cours d'année, les actifs ayant moins d'un an d'exploitation sur une année civile complète (acquis depuis moins d'un an ou en travaux pendant l'exercice) ; ■ Les actifs « typés », dont l'activité présente un profil environnemental particulier et dont le nombre d'actifs représentés est trop marginal pour constituer une catégorie à part entière (entrepôts, data centers, studios de télévision, activités industrielles, etc.) et les locaux d'activité dont la typologie majoritaire n'est pas bureau (moins de 50% des surfaces louées à usage de bureaux). Pour les indicateurs énergie, carbone, eau, déchets, le périmètre de reporting dit « surface cartographiée » est de 1 033 124 m² soit 97% des surfaces du périmètre de reporting « RSE ». Pour le pôle Promotion, le périmètre retenu est celui des immeubles et opérations dont les mises en chantier ont été lancées au cours de l'exercice, correspondant au périmètre de reporting financier consolidé tel que défini dans le rapport de gestion. Pour le pôle Foncière Santé, le périmètre de reporting environnemental et sociétal du Pôle Foncière Santé est basé sur le périmètre de reporting financier consolidé tel que défini dans le rapport de gestion, sauf mention contraire.
Informatique CDC	Les informations portent sur l'ensemble du périmètre de l'entité Informatique CDC : les 3 sites d'Informatique CDC, Arcueil, Angers, Bordeaux ainsi que l'ensemble des salariés au 31/12/2019.
SCET	Les informations portent sur l'ensemble de la SCET.
Société Forestière	Les informations portent sur l'ensemble de la Société Forestière.

STOA	Le reporting porte sur le fonctionnement de STOA ainsi que sur l'ensemble des actifs dans lesquels STOA a investi (6 projets d'infrastructures). Depuis 2018, 3 de ces 6 projets sont entrés dans le portefeuille de STOA (mais l'entité n'a pas réalisé de reporting cette année-là).
Transdev	Sauf mention contraire, les données portent sur le périmètre financier consolidé : France (Activité Siège, zone IDF, zone Nord, zone Sud), Amérique (USA, Canada, Chili), Europe (Royaume-Uni, Irlande, Suède, Allemagne, Pays-Bas, Portugal, Espagne, République tchèque), Afrique (Maroc), Pacifique (Australie, Nouvelle-Zélande).

Spécificités du périmètre social

Le périmètre des données sociales peut varier par rapport au périmètre global de reporting extra-financier. Certaines filiales et participations stratégiques suivent un périmètre social différent du périmètre élargi, pour publication dans leur propre rapport de gestion (Compagnie des Alpes, Egis et Transdev) et/ou en raison de la présence d'effectifs à l'international (CNP Assurances, Compagnie des Alpes, Egis et Transdev).

Liste des entités incluses dans le périmètre de reporting social 2019

- Caisse des Dépôts (Établissement public)
- Entités rattachées à l'Établissement public : CDC Arkhinéo, CDC Biodiversité, Novethic, CDC Placement, CDC Entreprises Valeurs moyennes, SAF Environnement, SARL Publication d'architecture et d'urbanisme, SAS Paris Dock en Seine, CDC GPI, SEGTCE, SITCE, Société Forestière SA et sa filiale Selvans, SCET et son GIE SCET GE (UES) ainsi que ses filiales CEI (Conseils Expertises Immobilières) et Aatiko Conseils, France Brevets, GPC, AGR, COSOG, STOA
- Bpifrance : Bpifrance Investissement, Bpifrance Financement et Bpifrance Assurance Export
- CNP Assurances et ses filiales (Age d'or expansion, M F Prévoyance SA
- La Compagnie des Alpes SA
- Egis SA et ses filiales : Egis Projects, Egis Eau, Egis Structures et Environnement, Egis International, Egis Holding Bâtiment, Egis Rail, Egis One 5
- Icade SA et ses filiales : Icade Promotion, Sarvilep, Icade Management, SMDH
- SNI SAEM (y compris le centre d'appels de Montpellier) et ses filiales : Sainte Barbe, UES SCIC Habitat, EFIDIS, ADOMA
- Transdev : UES Transdev, Eurolines, Transdev Ile-de-France
- Informatique CDC : UES I-CDC – CNP-T

Période de reporting

La période retenue pour le présent exercice de reporting est l'année calendaire du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019. Dans le cas particulier de la Compagnie des Alpes, la période de reporting correspond à l'exercice comptable, c'est-à-dire du 1er octobre 2018 au 30 septembre 2019.

Méthodes de collecte et de consolidation

Référentiel d'indicateurs

Le référentiel de reporting RSE Groupe est construit sur la base des principes suivants :

- Prise en compte de référentiels externes :
  - Informations attendues dans le cadre de la DPEF et de la sélection des risques extra-financiers qui en découlent,
  - Lignes directrices GRI-G4 et indicateurs associés,
  - Informations demandées par les agences de notation extra-financière non prises en compte par ailleurs,
- Articulation avec des référentiels internes complémentaires :
  - Indicateurs des plans d'action prioritaires Groupe sur les Objectifs de développement durable des Nations unies (ODD),
  - Indicateurs de déploiement de la charte d'investissement responsable du Groupe,
  - Informations prévues par le titre VI de l'article 173 de la loi TECV,
  - Référentiel permettant de répondre au questionnaire des PRI dont la Caisse des Dépôts est adhérente,
  - Référentiel de reporting dédié au pilotage stratégique et financier du Groupe.

Collecte du reporting

La collecte des données extra-financières provient de cinq campagnes de reporting spécifiques :

- Campagne « Reporting RSE Groupe » pour les données environnementales, sociales (qualitatives), sociétales et de gouvernance, réalisée à l'aide de la plateforme interne RstratE par le service « Politique durable » (hors fonctionnement interne de l'Etablissement public) ;
- Campagne « Reporting RSE Groupe » pour les données environnementales, sociales (qualitatives) et sociétales liées au fonctionnement interne de l'Etablissement public, réalisée à l'aide de la plateforme interne RstratE par une équipe dédiée du Secrétariat général du Groupe dans le cadre du programme « Ecotidien, ensemble plus responsables » ;
- Campagne « Reporting IR » pour les données relatives à l'investissement responsable du Groupe, réalisée à l'aide de la plateforme RstratE par le service « Politique durable » ;
- Campagne « Reporting Social» pour le bilan social réalisée à l'aide de la plateforme Pilotis par le département « Gestion administrative et données sociales » de la direction des ressources humaines du Groupe ;
- Campagne « Reporting Stratégique » pour les données de contributions sociétales, réalisée à l'aide de la plateforme RstratE par l'équipe de la planification stratégique.

Au sein de chacune de ces cinq différentes campagnes, les indicateurs sont collectés auprès d'un réseau de correspondants dans les directions, métiers et filiales, avec pour chaque entité une saisie par un contributeur puis une validation par un valideur. La consolidation par les équipes du Groupe en charge inclut un contrôle de cohérence sur l'ensemble des informations recueillies.

Consolidation du reporting

Les données environnementales, sociales (qualitatives), sociétales et de gouvernance sont distinguées selon :

- Données « Métiers » présentées dans les parties « Notre politique » et « Nos Contributions » ;
- Données relatives aux processus de fonctionnement interne présentées dans les parties « Notre exemplarité interne ».

Pour certains indicateurs, certaines filiales ne distinguent pas les données relatives au fonctionnement interne de celles relatives aux métiers, celles-ci étant peu significatives par rapport à leur impact global. Ceci concerne principalement Transdev et la Compagnie des Alpes pour les indicateurs environnementaux, alors consolidés dans les parties « Métiers ».

La consolidation des indicateurs est réalisée en prenant en compte l'intégralité du périmètre de reporting sur laquelle la donnée est pertinente et disponible, sans notion de proportionnalité par rapport à la part du capital détenue.

Du fait de la variété des métiers et modes d'intervention du Groupe et du nombre important de filiales, il n'est pas toujours possible, pour certains indicateurs, de fournir des données quantitatives pertinentes consolidées au niveau du Groupe. Un travail d'harmonisation et de mise en place de définitions communes à chacune des entités est mené en continu pour l'amélioration de la consolidation.

En particulier pour les données du reporting social, la diversité des pays d'implantation du Groupe peut entraîner une hétérogénéité dans la compréhension des indicateurs qui peuvent être interprétés différemment selon le contexte local (législation ou pratiques nationales). Par exemple, certaines notions françaises telles que les « cadres » ou les « contrats à durée indéterminée » ne sont pas définies de la même manière dans d'autres pays. La Caisse des Dépôts s'efforce toutefois d'harmoniser ces définitions.

Dans certains cas, les informations relatives aux entités implantées à l'international ne sont pas disponibles avec le niveau de détail demandé par le groupe Caisse des Dépôts. Les données sont donc consolidées en fonction du taux de couverture de l'indicateur sur le périmètre France.

Notes sur la Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

5.2

Bien que n'étant pas soumise à l'obligation de déclaration de performance extra-financière (DPEF) instaurée par le décret n° 2017-1265, La Caisse des Dépôts a choisi de se conformer volontairement à ce cadre.

Pour 2019, 26 risques significatifs sont identifiés, dont les 14 principaux au titre de la DPEF. Cette DPEF est présentée dans le rapport annuel et de développement durable (RADD)ainsi que dans ce présent supplément les détails méthodologiques et la description plus précise des risques.

Cette DPEF a fait l'objet d'une vérification tierce, les indicateurs ainsi vérifiés sont signalés par des zones grises dans les tableaux associés du RADD. Ils portent sur toutes les familles de risques retenues au titre de la DPEF sauf sur la famille de risques « Satisfaction des clients », sur laquelle l'indicateur consolidé reste en cours d'élaboration.

Méthodologie

Méthodologies pour l'identification des risques

La cartographie initiale des risques a été réalisée en 2018-2019 pour le premier exercice de DPEF. L'analyse des principaux risques extra-financiers s'est effectuée en trois temps :

- Identification de l'univers des risques : l'univers des risques a été construit à partir de l'analyse de matérialité réalisée par le groupe Caisse des Dépôts en 2016, la cartographie des risques d'activité, financiers, opérationnels et stratégiques et autres cartographies des risques existantes dans le Groupe et une revue comparative des bonnes pratiques externes.
- Evaluation des risques : chacune des métiers de la Caisse des Dépôts, ainsi que chacune de ses filiales et participations stratégiques, a ensuite évalué chacun des risques qui lui étaient rattachés selon deux dimensions : la gravité et la fréquence du risque. Des échanges ont été réalisés par le service « Politique durable » de la direction des finances du Groupe ; ceci a conduit, dans certains cas, à ajouter à la liste des principaux risques d'un métier, des risques qui ne figuraient pas dans la zone de significativité retenue.
- Consolidation des risques : la consolidation des évaluations obtenues s'est faite par famille de risques puis par métiers de la Caisse des Dépôts, avec une pondération simplifiée entre les entités élaborée par rapport à leur poids au bilan consolidé. La sélection finale des risques extra-financiers a été validée par la direction des finances du Groupe.

Au titre de l'exercice 2019, une révision de cette cartographie a été réalisée. Celle-ci a conduit à faire évoluer les cotations des entités dans le cadre d'un dialogue avec ces dernières

sur la base des retours d'expériences acquis dans l'année. La méthodologie de consolidation par famille de risques a également évolué pour mieux distinguer les risques non pertinents au regard de l'entité considéré et les risques pertinents mais faibles.

Pour 2019, 26 risques significatifs sont identifiés. Au titre de sa DPEF, la Caisse des Dépôts en a sélectionné les 14 plus importants (présentant le niveau de cotation le plus élevé sur les deux dimensions, fréquence et gravité).

Méthodologies pour la collecte des informations associées

La collecte d'information sur les risques et dispositifs de maitrise des risques est réalisée dans le cadre de la révision de la cartographie des risques pour chaque entité. Dans le cadre de la consolidation et de la restitution, un accent est mis sur les dispositifs de maitrise de risques faisant l'objet d'un pilotage commun à l'ensemble du Groupe. D'autres dispositifs de maitrise de risques peuvent cependant exister, propres à chacune des entités.

La collecte des indicateurs relatifs à la DPEF a été effectuée dans le cadre de la collecte du reporting extra-financier.

Vérification par un tiers

La Caisse des Dépôts, en tant qu'établissement public, n'est pas tenue de faire vérifier sa DPEF par un Organisme Tiers Indépendant (OTI). Il a cependant été décidé, au niveau du Groupe, de réaliser une vérification volontaire de cette DPEF par le recours à des OTI, également Commissaires aux Comptes de l'Etablissement Public.

Synthèse des risques DPEF

Le tableau ci-dessous présente plus en détails les risques extra-financiers principaux retenus au titre de la DPEF du Groupe. Les indicateurs ayant fait l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant sont indiqués en violet dans la colonne indicateur.

Famille de risques (DPEF)	Descriptifs des risques associés	Types d'impacts	Dispositifs de maitrise de risques	Indicateurs	Périmètre	Pages pour plus de détails
Ethique des affaires	Pratiques non éthiques (corruption, ententes illicites, conflits d'intérêt…) et/ou manque de déontologie (fraude, blanchiment de capitaux et/ou de financement du terrorisme, transparence fiscale, respect de la libre concurrence, transparence des activités de lobbying, ...) de la part des collaborateurs et/ou dirigeants du Groupe.	Financier Humain Juridique Réputationnel	■ Charte de déontologie ■ Dispositifs LCB-FT, anti-corruption, anti-fraude ■ Dispositif de contrôle interne ■ Dispositif d'audit interne ■ Cartographie des risques	Nombre d'alertes professionnelles reçues et traitées au cours de l'année écoulée	Groupe	p.132-148
Satisfaction des parties prenantes	Non réponse aux attentes des parties prenantes pouvant conduire à des réclamations, des litiges, des atteintes réputationnelles.	Financier Humain Environnemental Juridique Réputationnel	■ Relations institutionnelles et politique partenariale ■ Médiatrice et charte de la médiation ■ Dispositif de déontologie ■ Comités des parties prenantes ■ Politique durable et charte d'investissement responsable	Nombre de griefs et plaintes déposés contre l'entité concernant ses impacts sur l'environnement, la société ou les droits de l'Homme	Groupe	p.40-55
Qualité de l'offre et satisfaction clients	Incapacité à satisfaire les clients et/ou à jouer le rôle de tiers de confiance, non-respect des engagements pris auprès des clients et/ou bénéficiaires finaux.	Financier Juridique Réputationnel	■ Médiatrice et charte de la médiation ■ Dispositifs de gestion de la relation clients des entités	(à venir)	Groupe	p.165-173

Sécurité des données et protection de la vie privée	Perte d'intégrité des systèmes d'information, défaillances dans les systèmes opérationnels, fuite de données à caractère confidentiel ou personnel.	Financier Humain Juridique Réputationnel	■ Sponsor RGPD (la secrétaire générale du Groupe) ■ Comité de pilotage RGPD ■ Dispositif de sécurité des systèmes d'information ■ Dispositifs de protection des données à caractère personnel	Nombre de plaintes reçues de la CNIL pour atteinte aux données personnelles	Groupe	p.158-164
Capital humain	Défaillances dans le développement du capital humain, difficultés à attirer ou retenir les talents.	Financier Humain Réputationnel	■ Politique relative à la mobilité des collaborateurs au sein du Groupe ■ Viviers « Perspective Groupe » et « Ressources dirigeantes » pour les hauts potentiels et futurs cadres dirigeants ■ Cellule cadres dirigeants ■ Dispositif « Manager » (en refonte) ■ Université CDC (dont l'Université du management)	Taux d'accès des collaborateurs à la formation (%)	Groupe	p.202-211
				Taux de turnover (%)	Groupe	p.174-176
Dialogue social	Mauvaise qualité de dialogue social, dysfonctionnement des instances représentatives en place, détérioration du climat interne de l'entreprise.	Financier Juridique Réputationnel	■ Comité mixte d'information et de concertation ■ Délégués syndicaux du Groupe ■ Accords Groupe relatifs à l'égalité professionnelle F/H, à la mobilité et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	Nombre d'accords signés dans l'année	Groupe	p.177-178
Diversité et égalité des chances	Discrimination à l'emploi et manque de diversité des profils, traitement inégal des collaborateurs.	Financier Humain Juridique Réputationnel	■ Politique relative à l'égalité professionnelle femmes/hommes (F/H)	Taux d'emploi légal (direct + indirect) de travailleurs en situation de handicap	Groupe	p.179-190

			■ Politiques globales de diversité et d'égalité des chances dont politique relative au handicap et politique intergénérationnelle (EP)	Pourcentage de femmes : - dans les recrutements - dans le comité exécutif	Groupe	p.179-182 et p.125-126
Qualité de vie au travail	Conditions de travail menaçant l'intégrité physique et morale des collaborateurs, augmentation de la fréquence et de la gravité des accidents du travail, des risques psycho-sociaux et des maladies professionnelles, augmentation de l'absentéisme.	Financier Humain Réputationnel	■ Baromètre social (mené tous les 2 ans) ■ Politique sociale (voir Capital humain) ■ Politique et accord relatifs à la Qualité de vie au travail (EP)	Taux d'absentéisme pour motif "Maladie"	Groupe	p.191-201
Gestion des filiales et des participations	Manque de contrôle des opérations des filiales et des participations stratégiques, suivi insuffisant des risques financiers et extra-financiers auxquels sont exposés ces dernières.	Financier Juridique Réputationnel	■ Politiques transversales Groupe, dont celles sur l'investissement responsable et le climat ■ Lettres d'orientations annuelles aux entités intégrant des critères ESG ■ Dialogue et implication d'administrateurs CDC dans la gouvernance des entités, incluant les sujets ESG	Taux de participation des représentants de la Caisse des Dépôts aux conseils d'administration (et assimilés) des filiales et participations stratégiques cotées et non cotés	Groupe	p.37-39
Intégration ESG	Manque de prise en compte des critères ESG dans la prise de décision et le suivi des investissements, dans l'octroi et le suivi des prêts, dans le choix des clients, susceptible d'avoir un impact financier et extra financier négatif et d'exposer à des risques de controverses.	Financier Environnemental Humain Réputationnel	■ Politique d'investissement responsable Groupe et ses politiques thématiques ■ Doctrine d'intervention intégrant des objectifs de contributions sociétales (BPI, BDT) ■ Analyse ESG systématique pour les comités d'investissement	Déploiement de la charte IR sur l'item "Prise en compte documentée des données ESG dans la décision d'investissement"	Groupe (métiers financiers)	p.33-34
				Déploiement de la charte IR sur l'item "Niveau et qualité de la collecte de l'analyse d'informations ESG"	Groupe (métiers financiers)	p.33-34

			■ Comité trimestriel des controverses des entreprises cotées (GDA) ■ Gammes de prêts à thématiques environnementales et ou sociales (BPI, BDT)	(à venir pour les financements)	BDT BPI	p.34-35
Engagement actionnarial	Manque d'engagement en qualité d'actionnaires des sociétés/projets investis sur des sujets qui conduiront demain à des risques réglementaires et/ou financiers et/ou de réputation.	Financier Environnemental Humain Réputationnel	■ Charte d'investissement responsable et ses politiques thématiques notamment politique de vote et gouvernance des entreprises cotées ■ Comité trimestrielle des controverses des entreprises cotées (GDA) ■ Enquêtes ESG annuelles envoyées aux sociétés de gestion (BPI, GDA)	Déploiement de la charte IR sur l'item "Niveau et qualité du dialogue actionnarial sur des enjeux ESG"	Groupe (métiers financiers)	p.33-34
				Part des sociétés en portefeuille ayant fait l'objet d'un dialogue actionnarial sur les sujets climatiques	Groupe (métiers financiers)	p.33-34
Transition écologique et énergétique	Manque de prise en compte du changement climatique et de ses conséquences, non mise à disposition de services, solutions ou financement participant à la TEE, remettant en cause la réussite de projets et l'atteinte de la mission du Groupe.	Financier Environnemental Réputationnel	■ Plans d'actions ODD des activités ■ Feuille de route climat du Groupe et ses travaux sectoriels (charbon, oil & gas, immobilier, et transport à venir) ■ Politique Climat des métiers financiers ■ Intégration des risques climatiques dans les politiques de gestion des risques ■ Cartographie de l'exposition du bilan aux risques climatiques - Gammes de prêts et services dédiés à la transition écologique	Montant cumulé des financements en faveur de la TEE sur la période 2018-2020 (en Md €)	Groupe (métiers financiers)	p.62-76
				Réduction de l'empreinte carbone des portefeuilles par rapport à 2014 (en %) : - Actions cotées - Obligations d'entreprises - Immobilier de placement	Groupe (métiers financiers)	p.62-76

Développement économique des territoires	Manque de prise en compte du sujet des inégalités territoriales, non mise à disposition de services, solutions ou financements participant au développement des territoires, remettant en cause la réussite projets et l'atteinte de la mission du Groupe.	Financier Humain Réputationnel	■ Plan stratégique du Groupe et déclinaison par ses entités ■ Plans d'actions ODD ■ Doctrines d'intervention (BDT, BPI) ■ Gammes de prêts, dispositifs d'accompagnement et services pour les territoires et entreprises ■ Analyses d'impacts socio-économiques (BDT, BPI)	Montant des financements réalisés auprès des collectivités locales (flux)	BDT	p.104-111
				Nombre de PME/ETI/TPE soutenues financièrement (financements, investissements, garantis)	BPI/ GDA	p.102-103
Cohésion sociale	Manque de protection des personnes vulnérables, non mise à disposition de services, solutions ou financement participant au renforcement de la cohésion sociale et à la réduction des inégalités sociales, remettant en cause la réussite projets et l'atteinte de la mission du Groupe.	Financier Humain Réputationnel	■ Plan stratégique du Groupe et déclinaison par ses entités ■ Plans d'actions ODD ■ Doctrines d'intervention (BDT, BPI) ■ Conventions d'objectifs des mandats (BDT, DRS) ■ Gammes de prêts et services à forte contribution sociale	Nombre de logements sociaux, intermédiaires et habitats spécifiques financés, construits ou acquis dans l'année	Groupe	p.90-93
				Nombre de formations des comptes individuels de formations financées dans l'année	DRS	p.94-97

EP : Etablissement public : BPI : Bpifrance ; GDA : Gestions d'actifs ; GPS : Gestion des participations stratégiques ; BDT : Banque des Territoires ; DRS : Direction Retraites et Solidarité
Le périmètre se rapporte au périmètre pertinent pour l'indicateur. Il se peut que l'indicateur publié ne couvre qu'une partie de ce périmètre pertinent.

Table de concordance DPEF

Informations	Informations traitées dans le rapport annuel, support de la DPEF	Informations complémentaires présentées dans le supplément
Modèle d'affaires	RADD p.9-11	Partie 1 "Notre modèle »
Présentation des principaux risques extra-financiers	RADD p.41-59	Annexe Notes sur la DPEF
Procédures de diligence raisonnable et indicateurs-clés de performance	RADD p.41-59	Annexe Notes sur la DPEF
Conséquences sociales de l'activité	RADD p.50-51 et 52-53 (métiers) RADD p. 56-57 et 58-59 (interne)	Sections « Œuvrer pour la cohésion sociale » et « Contribuer à un développement économique plus inclusif » Section « Des ressources humaines socialement responsables » Sous section « Achats responsables »
Conséquences environnementales de l'activité	RADD p.46-49 (métiers) RADD p. 58-59 (interne)	Section « Accompagner la transition écologique » Section « Impact environnemental du fonctionnement interne »
Changement climatique	RADD p.46-49 (métiers) RADD p. 58-59 (interne)	Sous section « Lutter contre le changement climatique » Sous section « Impact environnemental du fonctionnement interne »
Respect des droits de l'Homme	RADD p.54-55	Sous section « Respect des droits de l'homme »
Lutte contre la corruption	RADD p.54-55	Sous section « Déontologie et lutte CB-FT »
Lutte contre l'évasion fiscale	RADD p.54-55	Sous section « Responsabilité fiscale » »
Economie circulaire	RADD p.46 et p.59	Sous section « Réduire les autres impacts environnementaux de nos activités » Sous section « Impact environnemental du fonctionnement interne »
Accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés	RADD p. 56-57	Sous section « Qualité du dialogue social »
Lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable	*Non traité au titre de la DPEF**	Sous section « Impact environnemental du fonctionnement interne »
Lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité (incluant le handicap)	RADD p.56-57	Sous section « Diversité et égalité des chances »

* Au regard de l'activité,

Rapport des commissaires aux comptes

Rapport des commissaires aux comptes sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le Rapport d'Activité et Développement Durable (RADD)

Exercice clos le 31 décembre 2019

En notre qualité de commissaires aux comptes de la Caisse des Dépôts et consignations (ci-après « la Caisse des Dépôts ») et à la suite de la demande qui nous a été faite par la Caisse des Dépôts, nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), que la Caisse des Dépôts a choisi de présenter dans le Rapport d'Activité et Développement Durable (RADD) 2019, son Supplément (concernant la note méthodologique et la présentation des principaux risques), en référence aux dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au Service « Politique durable » de la Direction des finances de la Caisse des Dépôts d'établir une Déclaration qui, dans le cadre de la démarche volontaire de la Caisse des Dépôts, est conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la Caisse des Dépôts, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont disponibles au sein du supplément du Rapport d'Activité et Développement Durable (RADD).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Responsabilité des Commissaires aux Comptes

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- La conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- La sincérité des informations fournies en référence au 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par la Caisse des dépôts des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000:

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités comme présenté en Annexe 1.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices présentées en

Annexe 1 et couvrent entre 78 et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de la Caisse des Dépôts.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 10 personnes et se sont déroulés entre mars et juillet 2020 sur une durée totale d'intervention de 7 semaines.

Nous avons mené une vingtaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment le Service Politique Durable de la Direction des Finances, la Direction du contrôle permanent et de la conformité, la Direction des Risques et du Contrôle Interne, la Direction des Ressources Humaines, la Direction de la Communication, les Responsables des investissements des différentes entités de l'Etablissement Public.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- En réponse aux principaux « risques extra-financiers transverses », le Groupe Caisse des Dépôts définit un cadre commun dans lequel s'inscrivent l'Établissement Public Caisse des dépôts, les filiales et les participations. Les engagements, les moyens mis en œuvre, l'organisation ainsi que les principales actions peuvent différer sensiblement entre les filiales et participations.
- Une partie des indicateurs clés de performance sont publiés sur un périmètre limité en fonction de la disponibilité des données et des différences méthodologiques entre les filiales et participations, tels que décrit au cas par cas au sein du RADD et de son Supplément.

Fait à Paris La Défense, le 30/06/2020
Les Commissaires aux comptes

MAZARS SAS
Jean LATORZEFF, Associé
Edwige REY, Associée RSE & Développement Durable

PRICEWATERHOUSE COOPERS AUDIT
Pierre CLAVIE, Associé
Sylvain Lambert, Associé du Département Développement Durable

Note sur la contribution Objectifs de développement durable des Nations unies (ODD)

5.3

Les tableaux suivants présentent une synthèse des plans d'action pour les ODD prioritaires et significatifs Groupe. Chacun des plans d'actions fait l'objet d'un indicateur de suivi utilisé a minima en pilotage interne, et pour certains de cibles d'objectifs déjà en cours. Il est prévu au second semestre 2020 que chacun des plans d'action prioritaires Groupes fasse l'objet d'une cible quantitative avec des échéances claires à 3, 4 ou 5 ans, si possible sur un indicateur d'impact.

Plan d'action ODD Prioritaires

ODD	Principaux plans d'action
4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	■ Intensifier les financements et le conseil en faveur de la construction et la rénovation des lieux d'apprentissage et de formation ■ Développer la formation professionnelle et des parcours alternatifs pour les plus fragiles en contribuant notamment à transformer le compte personnel de formation ■ Soutenir le déploiement du numérique éducatif ■ **Fonctionnement interne :** former et sensibiliser les collaborateurs aux ODD et au développement durable
7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE	■ Renforcer les financements dédiés à la rénovation énergétique des logements sociaux et du patrimoine public ■ Accroître le soutien aux projets d'infrastructures énergétiques bas carbone ■ Renforcer les exigences environnementales minimales des projets éligibles aux financements ■ **Fonctionnement interne :** améliorer l'efficacité énergétique du patrimoine immobilier d'exploitation, accroître la part d'énergies renouvelables dans le mix énergétique consommé
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	■ Soutenir la création d'entreprises et les TPE/PME, et étendre le continuum de financement à l'entreprenariat dans tous les territoires ■ Renforcer les financements et investissements dans les structures de l'ESS ■ Développer une posture actionnariale en faveur des emplois décents et de la sécurité des salariés y compris dans la chaîne d'approvisionnement ■ Développer l'investissement dans des nouvelles formes et lieux de travail sur les territoires ■ **Fonctionnement interne** : renforcer la politique de prévention santé et sécurité au travail

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE	■ Financer la rénovation des infrastructures et équipements de transport, le verdissement des flottes et le développement de pôles intermodaux ■ Financer le déploiement des infrastructures numériques pour les territoires non couverts ■ Accompagner les entreprises, en particulier les TPE, dans leur politique d'innovation ainsi que les industries dans la modernisation de leur outil productif ■ **Fonctionnement interne** : initier une démarche « numérique responsable » en calculant l'empreinte numérique de l'Établissement public et promouvant l'écoconception des projets sur les systèmes d'information
10 INÉGALITÉS RÉDUITES	■ Sécuriser le financement de l'ensemble de la chaîne du logement abordable ■ Intensifier le financement de lieux pour l'accès aux services publics et à la santé ■ Développer une offre d'accélérateur dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ■ Engager un dialogue avec les contreparties pour garantir le développement de la diversité et des solutions à destination des populations vulnérables et des territoires isolés ■ Contribuer à rendre la population plus autonome dans l'exercice de ses droits sociaux ■ **Fonctionnement interne** : renforcer la politique sociale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et en faveur de l'égalité salariale femmes / hommes
11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	■ Financer et accompagner les entreprises et collectivités dans leurs projets de ville durable et/ou connectée et soutenir la recherche sur les sujets associés ■ Renforcer les exigences sur les critères de durabilité dans les choix et les décisions d'investissement des contreparties ■ Accroître l'intervention de la Banque des Territoires sur les territoires fragiles ■ **Fonctionnement interne :** poursuivre et renforcer le plan mobilité de l'Établissement public, améliorer la performance environnementale de la flotte de véhicules de fonction et de service, réduire les émissions des déplacements professionnels
13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	■ Renforcer les financements des projets et entreprises dédiés à la transition écologique ■ Intensifier l'accompagnement des acteurs sur l'adaptation au changement climatique ■ Poursuivre et renforcer la politique climat sur les portefeuilles (réduction de l'empreinte carbone, exclusion des actifs intensifs, engagement actionnarial) ■ **Fonctionnement interne** : renforcer la résilience du patrimoine immobilier d'exploitation du Groupe, réduire, puis compenser, a minima partiellement, les émissions de gaz à effet de serre internes

Plan d'action ODD Significatifs

ODD	Principaux plans d'action
3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	■ Lutter contre les déserts médicaux et renforcer l'accompagnement des territoires pour la mise en place des mesures de la loi Santé ■ Financer les hébergements médicalisés (Ehpad) et non médicalisés pour les seniors ■ Soutenir l'émergence de leaders dans les technologies de la santé de demain ■ Exclure le soutien au secteur du tabac ■ **Fonctionnement interne** : contribuer à la prévention en matière de santé publique (stress, sommeil, alimentation et nutrition, activité physique et sportive)

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	■ Renforcer le dialogue actionnarial sur le sujet de l'égalité femmes/hommes ■ Développer des actions, internes et externes, de promotion de l'entrepreneuriat féminin ■ **Fonctionnement interne :** assurer la parité au sein des instances de gouvernance et lutter contre toutes les formes de discrimination, promouvoir l'exercice et le partage des responsabilités parentales et familiales
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	■ Favoriser le développement de projets d'économie circulaire des collectivités ■ Engager un dialogue actionnarial sur la gestion des déchets et des ressources naturelles ■ Favoriser l'utilisation de matériaux biosourcés ou certifiés, et limiter la production de déchets dans les activités immobilières ■ **Fonctionnement interne** : poursuivre la gestion durable du papier, améliorer le taux de valorisation matière des déchets, poursuivre et renforcer la démarche d'achats responsables
15 VIE TERRESTRE	■ Renforcer les séquences « Éviter, Réduire, Compenser » dans les projets d'infrastructure ■ Intensifier l'accompagnement des entreprises et des collectivités sur la biodiversité ■ Former les équipes et renforcer le dialogue actionnarial sur la biodiversité ■ Gérer durablement les forêts au sein de la Société Forestière ■ **Fonctionnement interne** : végétaliser les espaces disponibles, soutenir la biodiversité au travers notamment de la compensation (solutions fondées sur la nature)
16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	■ Exclure les investissements dans les Etats contribuant à la fraude financière ■ Renforcer l'engagement actionnarial notamment sur les enjeux de corruption ■ Prendre en compte, les enjeux de gouvernance et de paix dans les financements du portefeuille de titres d'États ■ **Fonctionnement interne :** décliner les principes et règles de déontologie et les exigences de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme à toutes les entités, et former les collaborateurs sur ces sujets
17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS	■ Renforcer et valoriser les partenariats du Groupe concourants à démultiplier son action pour l'atteinte des ODD ■ **Fonctionnement interne :** favoriser les partenariats professionnels pour mettre en place les bonnes pratiques et accélérer la transformation durable

Groupe Caisse des Dépôts
56 rue de Lille
75007 Paris
T 01 58 50 00 00

caissedesdepots.fr

Caisse des Dépôts
GROUPE

Ensemble, faisons grandir la France