

Le 26 mai 2011

Communication sur le Progrès « coP » de la Caisse des Dépôts présentée dans le cadre de sa participation au Pacte Mondial

Dans le cadre de sa participation au Pacte mondial, le groupe Caisse des Dépôts s'engage, chaque année, à promouvoir une démarche de progrès en son sein, et à en rendre compte. Sur chacun des principes portés par le Pacte, la Caisse des Dépôts s'est efforcée au cours de l'année 2010 de renforcer son engagement, à l'exception des principes 4 et 5, dans la mesure où le Groupe n'est pas directement confronté dans ses activités à des défis de cet ordre. La Caisse des Dépôts s'engage par contre au quotidien sur les principes 1 et 2 relatifs aux droits de l'homme, sur les principes 3 et 6 concernant l'amélioration des conditions de travail de ses collaborateurs, ainsi que sur les principes concernant l'environnement (7,8 et 9) et la lutte contre la corruption (10).

Démarche de progrès en matière de droit de l'homme : principe 1 et 2

Dans sa déclaration sociale, « le Groupe Caisse des Dépôts déclare et confirme qu'en tant que groupe socialement responsable, il 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'influences ». Ainsi, le respect et la promotion des droits de l'homme au sein du groupe Caisse des Dépôts se déclinent à plusieurs niveaux :

- Le Groupe Caisse des Dépôts veille à ce que toutes les politiques et pratiques de ressources humaines et de management de ses entités soient conformes aux engagements du Groupe sur ce point.
- Pour les métiers d'investissement, le Groupe Caisse des Dépôts travaille au déploiement d'une politique d'investissement responsable prenant en compte les enjeux des droits de l'homme.

Les réflexions et/ou les pratiques d'investisseur responsable au sein de la Caisse des Dépôts portent sur l'ensemble des classes d'actifs : les actions cotées, mais aussi la gestion obligataire, le capital investissement, les infrastructures, l'immobilier de placement, les forêts et, depuis plusieurs années, les « actifs CO2 ».

Compte tenu de la longue détention des titres dans son portefeuille, la Caisse des Dépôts, ne serait-ce que pour des raisons de meilleure maîtrise des risques, considère qu'elle doit aller au-delà de critères purement financiers dans ses analyses. Les facteurs de risques et de rendements de nature environnementale, sociale et de gouvernance (ESG), sont en effets des indicateurs extra-financiers pouvant avoir un impact financier à long terme. Ces préoccupations financières rejoignent les missions d'intérêt général de la Caisse des Dépôts.

En 2010, la Caisse des Dépôts a significativement renforcé l'intégration ESG au travers de différents outils de pilotage du Groupe. Elle a créé un indicateur de déploiement de la politique d'investissement responsable du Groupe, outil de pilotage interne couvrant l'ensemble des fonctions investisseurs de manière à apprécier et diriger la déclinaison de sa stratégie au travers des entités et des classe d'actifs. Cet indicateur est particulièrement intéressant et puissant en matière de pilotage stratégique du déploiement de l'investissement responsable dans le groupe. Il permet non seulement d'analyser le degré d'avancée pour chaque classe d'actif et pour chaque entité mais également d'identifier les zones de progrès en impliquant toute la chaîne hiérarchique. En effet, il couvre aussi bien les engagements pris, internes et externes, l'application opérationnelle (de la collecte d'informations à leur prise en compte dans la décision d'investissement - de façon plus ou moins poussée et généralisée ou non - jusqu'aux actions d'investisseur engagé pendant la durée d'investissement, point très

important pour l'investisseur de long terme qu'est la Caisse des Dépôts). Enfin un volet couvre l'intégration de l'investissement responsable dans les objectifs personnels de gérants ainsi que les moyens mis à leur disposition pour atteindre ces objectifs, notamment en matière de formation.

Par ailleurs, un avis développement durable émis en Comité d'Engagement Groupe complète, depuis le printemps 2009, les avis financier, juridique et risque.

Par ailleurs un cadre de référence des investissements du groupe a été mis en place en 2010, qui consolide les dimensions financière et sociétale des projets afin d'évaluer et de sélectionner les projets selon leurs capacités à générer de la valeur financière et de la valeur sociétale pour la collectivité. Fondé sur un référentiel Economie, Environnement, Social, Gouvernance, Management (EESGM), il vise à analyser les investissements dans une approche globale et intégrée, au regard des flux et performances financières qu'il engendre pour ses promoteurs d'une part et de ses impacts sur la collectivité d'autre part. Ce cadre est progressivement appliqué à des champs d'intervention du groupe.

Outre ce pilotage central, la Caisse des Dépôts cherche à déployer les principes d'investissement responsable de façon adaptée à chaque classe d'actifs et entité du Groupe. Les dépôts sur le Livret A centralisés à la Caisse des Dépôts au sein du Fonds d'Epargne font l'objet d'une gestion financière indépendante de celle de son compte propre, géré par la Section Générale de l'établissement public.

- Le cas échéant, les politiques d'achats responsables des entités du Groupe Caisse des Dépôts analyses les partenaires sous l'angle du respect des droits de l'homme. La sélection d'une partie de ses prestataires est réalisée à l'aune de critères sociaux et environnementaux.

Chez Transdev par exemple, la promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur passe par la gestion des relations d'affaires et de sous-traitance. A l'occasion de l'entrée en relation, puis régulièrement, notamment lors d'une évolution significative, les collaborateurs et entités du Groupe doivent s'assurer d'un certain nombre de pré-requis. Plus spécifiquement, il est demandé de vérifier que la contrepartie est en conformité avec les lois et règlements en vigueur, et en ligne avec le code de déontologie du Groupe. Ceci permet d'assurer la cohérence des actions et valeurs dans la chaîne de production.

CNP Assurance, signataire du Pacte Mondial depuis 2003, promeut systématiquement son engagement en faveur du respect des droits de l'homme auprès de ses sous-traitants et fournisseurs. Une clause sociale est intégrée dans les appels d'offre lancés. Les fournisseurs doivent s'engager à respecter les droits de l'homme et la réglementation sociale française, y compris en cas de délégation. L'absence d'engagement est une cause d'éviction. La sélection des fournisseurs intègre aussi des critères environnementaux. Le respect de la réglementation est vérifié. Après un audit auprès de 50 fournisseurs en 2008, une enquête a été réalisée en 2009/2010 auprès de plus de 40% des fournisseurs informatiques représentant 31% des achats 2010.

A l'international : Caixa Seguros a également inséré depuis 2008 des clauses reprenant les engagements du Pacte Mondial (O.I.T., lutte contre le crime organisé et le trafic de drogue, environnement, fraude et blanchiment). Les contrats conclus avant 2008 sont mis à jour de ces nouvelles clauses. Les démarches des autres filiales progressent aussi sur ce sujet (aspect produits et fournisseurs) : sensibilisation du green group de CNP Unicredit Vita et priorité aux achats responsables par la SFLI en Chine.

Au sein du groupe, deux filiales, Egis et CNP Assurance, de par leur présence dans des pays dits à risques et la nature de leurs activités sont exposées à des risques liés au non-respect des droits de l'homme. Egis et CNP Assurance ont donc élaboré des politiques et pratiques dédiées.

- A travers les projets qu'il est amené à piloter, le groupe Egis met tout en œuvre pour assurer le respect des droits de l'homme :

- Egis s'appuie sur les analyses Factiva et Dow Jones Watchlist pour instruire les décisions d'engagement dans des pays à risque.
 - L'outil de pilotage de la performance développement durable des projets, Tendem Empreinte, comporte un volet « épanouissement des êtres humains ».
 - La gouvernance des projets, organisée en amont, sollicite les parties prenantes locales. Egis grâce à des compétences développées en interne peut appuyer les maîtres d'ouvrage dans les processus de concertation.
 - Les projets s'accompagnent, dans les pays les moins avancés, de programmes de développement local.
 - En plus de la charte de déontologie (traduite en 4 langues) que chaque employé doit signer, les cadres sont formés à travers l'institut Forhom aux enjeux liés aux droits de l'homme et au développement social.
 - Pour certains projets le nécessitant, Egis peut s'appuyer sur Egis BDPA filiale spécialisée dans le renforcement des capacités institutionnelles et la promotion des droits de l'homme dans le secteur de l'aide au développement.
 - Concernant les filiales d'exploitation, la disponibilité des infrastructures est assurée au plus grand nombre par la modulation des tarifs selon la catégorie d'utilisateur.
- CNP Assurance est essentiellement exposée à travers sa filiale brésilienne, Caixa Seguros. Au Brésil, la population la plus vulnérable est les 15-29 ans. Pour favoriser leur intégration et défendre leurs droits, Caixa Seguros participe volontairement à plusieurs programmes :
- « En Faço Cultura » qui favorise l'accès à la culture.
 - « Jovem de Expressão » qui participe au développement de technologies sociales facilitant l'accès des jeunes à la justice et la santé. Caixa Seguros participe ainsi à un meilleur accès à l'information des populations défavorisées et à la défense de leurs droits.
 - Caixa Seguros promeut les droits de femmes à travers son soutien à la « Confederação das Mulheres do Brasil ».
 - Par ailleurs, Caixa Seguros adhère au Pacte Mondial et est partenaire du programme de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime.

Enfin, CNP Assurance a pris une part active au lancement de la charte Développement Durable de l'Association Française de l'Assurance en 2009. Elle s'y est engagée sur les enjeux majeurs de responsabilité sociale de l'activité d'assurance en particulier sur la réduction des vulnérabilités sociales.

Démarche de progrès en matière de droit du travail : principes 3 et 6

La Caisse des Dépôts et ses filiales ne sont pas directement concernées par les principes 4 et 5, mais travaillent au renforcement de leurs engagements en faveur des principes 3 et 6 du Pacte.

Concernant les conditions de travail, la Caisse des Dépôts promeut la liberté d'association et travaille plus particulièrement à la pérennisation d'un dialogue social apaisé et constructif en son sein (principe 3). La négociation collective est au cœur de la conception de la politique RH du Groupe. Au cours de l'année 2010, la Caisse des Dépôts a connu un accroissement significatif des accords collectifs autonomes par rapport aux accords cadres, avec :

- La signature d'un accord en faveur de l'emploi des seniors signé en janvier 2010 ;

- La mise en place d'un nouveau dispositif d'épargne salariale pérenne, attractif et harmonisé avec l'ouverture, le 1er janvier 2010, des PEE / PERCO à tout le personnel ;
- Un accord sur le rattrapage des salaires des femmes.

En 2011, la Caisse des Dépôts souhaite poursuivre cette dynamique et a pour objectif de parvenir à des accords collectifs sur le télétravail, sur un avenant sur l'égalité hommes femmes, et sur les accords cadres 2012-2014.

D'autre part, concernant l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession (principe 6), la Caisse des Dépôts a mis en place une politique RH ambitieuse en faveur de la promotion de la diversité, source de richesse. Cette politique se traduit d'abord, en 2010, par des résultats chiffrés encourageants avec :

- Une augmentation sensible du taux d'emploi handicap depuis 2008 : 5,35% fin 2010 ;
- Une augmentation des dépenses engagées en secteur adapté : 827 580 euros en 2010 (109 249 en 2008 et 209 000 en 2009) ;
- Une moyenne de 40 collaborateurs bénéficiaires d'un contrat d'accompagnement à l'emploi présents à l'effectif depuis 2009 ;
- Une proportion de femmes dans le « vivier perspective groupe » de 33,3% en 2008, de 34,5% en 2009 et de 39,2% en 2010 ;
- Et une proportion de femmes parmi les cadres de direction et dirigeants de 35,5% en 2010 (21,5% en 2009).

Ensuite, cette politique se traduit par de multiples initiatives sous différentes formes (sensibilisation, formation, recrutement, etc.) démontrant le dynamisme et l'engagement de la Caisse des Dépôts pour répondre aux multiples enjeux de la diversité (diplômés en situation de handicap, parentalité et déroulement de carrière, place des femmes dans les instances de gouvernance...) :

- Signature de la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ;
- Lancement de l'activité Conseil/mobilité/carrière en vue d'un meilleur accompagnement des collaborateurs ;
- Développement d'un parcours structuré de formation pour les managers avec un module pilote « management et diversité » et « management et intergénérationnel », faisant suite au module « management de l'ouverture, illustration par le handicap » existant ; sur le champ « formation/sensibilisation », mise en place d'une série de « Rencontres de la diversité », forum ouvert à tous les collaborateurs et leur permettant d'échanger avec une personnalité sur ces sujets ;
- Lancement du réseau des chargés de mission handicap du Groupe : interventions d'experts internes et externes sur le recrutement ;
- Participation à l'expérimentation du CV anonyme (dix postes ouverts).

Enfin, cette politique se traduit par de nouveaux enjeux pour 2011 et par la définition d'orientations stratégiques à l'horizon 2015 :

- La préparation à l'obtention du label diversité AFNOR avec la réalisation d'un diagnostic diversité au sein de l'établissement public et la mise en conformité des processus RH ;
- L'atteinte du taux d'emploi légal de 6% de travailleurs handicapés par l'établissement public et une augmentation de 1% du taux d'emploi consolidé au sein du Groupe ;
- Le développement des stages d'accueil de collégiens et de lycéens de zones d'éducation prioritaires en partenariat avec le « Club du 21ème siècle » ;
- Les parrainages de jeunes diplômés avec le réseau d'entreprises « Nos Quartiers ont des talents » ;
- Le développement du « sourcing » diversité pour des recrutements ciblés au sein de l'établissement public avec la mise à disposition de CV par l'association « Mozaïk » sans obligation de recrutement ;
- La signature de la charte de la parentalité et dispositifs dédiés dans l'avenant à l'accord égalité hommes femmes de l'établissement public.

A l'horizon 2015, la Caisse des Dépôts souhaite ainsi obtenir le label diversité à l'établissement public et atteindre un taux de 40% de femmes dans les Conseils d'Administration, et un taux d'emploi de travailleurs handicapés tendant vers l'obligation légale dans les filiales.

Démarche de progrès en matière d'environnement : principes 7, 8 et 9

Concernant la dimension environnementale du Pacte mondial portée par les principes 7, 8 et 9, portant respectivement sur le principe de précaution, la responsabilité environnementale des entreprises et les technologies vertes, le Groupe Caisse des dépôts est là aussi fortement impliqué d'une part en raison de sa spécificité d'organisme public au service de l'intérêt général, d'autre part en raison de la conviction partagée par l'ensemble de ses cadres dirigeants que la protection de notre environnement est un enjeu déterminant du 21^{ème} siècle. Ce positionnement stratégique en faveur du développement durable s'est traduit en 2010 par de nombreuses réalisations concrètes.

D'abord, par la création en février 2010 de CDC Climat pour développer les activités de lutte contre le changement climatique par des outils économiques et financiers (objectif : réduction des émissions de gaz à effet de serre de 60 millions de tonnes d'équivalent CO₂ d'ici 2014), et les principales réalisations de cette structure en 2010 :

- Le lancement en juin 2010 du projet Fonds Carbone Méditerranée par CDC Climat et cinq autres investisseurs de long terme européens, opérationnel en 2011, qui pourrait atteindre une taille de 200 millions d'euros, et qui a pour objectif d'exploiter le potentiel de crédits carbone des pays de la rive sud et est de la zone méditerranéenne dans les énergies renouvelables, la gestion des déchets et l'efficacité énergétique ;
- Le lancement en septembre 2010 par CDC Climat d'une filiale, CDC Climat Asset Management, spécialisée dans la gestion d'investissements en actifs carbone et dotée de 60 millions d'euros à investir d'ici fin 2011 (l'Agence française du développement a décidé début 2011 de s'y associer en faisant entrer au capital Proparco, sa filiale de projet).

A noter également, en 2010, la participation de CDC Climat à l'investissement en crédits carbone de la plus grande ferme éolienne d'Afrique, dans la région de Tanger au Maroc ; son positionnement en tant que partenaire de Coop de France Déshydratation pour le financement des projets environnementaux dans la filière de la luzerne déshydratée dans les territoires français ; et ses investissements dans des entreprises innovantes de la nouvelle économie sans carbone : BlueNext (40%) ; Sagacarbon (100%), Metnext (24%), etc.

Ensuite, par le déploiement en 2010 des activités de CDC Biodiversité, filiale de la Société Forestière – Caisse des Dépôts, notamment :

- L'inscription du développement durable dans les logiques de marché avec l'émergence du marché de la compensation écologique, avec en 2010 la signature du contrat de compensation de l'autoroute A65 avec le consortium A'lienor (Eiffage), afin de sécuriser 1370 hectares de milieux naturels pendant 55 ans ;
- La participation à un programme pilote d'envergure nationale réalisé en partenariat avec le Ministère chargé de l'écologie, les collectivités territoriales, les milieux scientifique, les associations de protection de la nature, les professionnels et usagers locaux, avec pour objectif de permettre une meilleure planification des besoins en biodiversité des acteurs économiques, via la mise en place sur le territoire français de "Réserves d'Actifs Naturels". CDC Biodiversité est ainsi l'opérateur de la restauration de la réserve de la Crau acquise en 2008, dont une partie de ses 357 hectares ont fait l'objet de transactions en 2010.

L'engagement de la Caisse des Dépôts s'est aussi traduit par l'achèvement de nouveaux projets de production d'énergie renouvelable pour une capacité de 55 MW pour la seule année 2010. Réalisé dans le cadre d'une convention avec le ministère de l'Ecologie français en faveur des énergies renouvelables, le total des engagements représente plus de 500 MW de puissance cumulée à réaliser, toutes filières confondues. Fin 2010, une part significative de ces engagements était effective, avec 160 MW déjà en exploitation. L'activité 2010 a été marquée par la prédominance de la filière photovoltaïque et par la conclusion d'un partenariat d'investissement avec un acteur local de l'énergie française.

Enfin, en tant qu'investisseur de long terme responsable, la Caisse des Dépôts déploie dans ses pratiques d'investisseur l'intégration de critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG), tant dans ses analyses que, de façon croissante, dans son accompagnement des entreprises tout au long de la période d'investissement. Fin 2010, la Caisse des Dépôts a finalisé la mise en place d'un reporting ESG à destination des fonds de Private Equity. La Caisse des Dépôts poursuit également le déploiement des Principes pour l'investissement responsable, créés sous l'égide des Nations Unies, en travaillant sur de nouvelles classes d'actifs et en promouvant l'application croissante des PRI par les marchés. Ses filiales, telles que le Fonds Stratégique d'Investissement et CDC Entreprises développent également leurs processus d'intégration de critères ESG.

Démarche de progrès en matière de lutte contre la corruption : principe 10

La Caisse des Dépôts et l'ensemble de ses filiales sont engagées en faveur de la lutte contre la corruption. Il convient de préciser qu'en tant qu'organisme financier, le Groupe est confronté à l'action éventuelle de groupes criminels qui utilisent différents moyens économiques et financiers destinés à commanditer des actes terroristes ou à masquer l'origine illicite de capitaux. Les collaborateurs du groupe peuvent être confrontés à des problématiques de corruption, surtout pour les filiales qui travaillent dans des pays à risques.

Ainsi, afin de prévenir les risques associés à ses activités, la Caisse des Dépôts dispose en interne d'une charte de bonne conduite qui rassemble les principes déontologiques applicables à l'établissement public. Ce document sert de référence pour l'ensemble des filiales de la Caisse des Dépôts, qui l'ont adapté afin de tenir compte des spécificités de leurs activités et de rendre applicables les règles de bonne conduite au sein de leur périmètre respectif. Cette charte traite notamment des valeurs de l'entreprise, du respect des lois et réglementations, de la question de la gestion des conflits d'intérêts, de l'utilisation des ressources de la société à des fins personnelles et des cadeaux et offres d'hospitalité. Elle précise en effet aux collaborateurs les actions interdites dans le cadre du système de lutte anti-corruption : selon l'article 6, « aucun agent ne peut accepter de rémunération personnelle directe ou indirecte d'un usager, d'un client, d'un intermédiaire, d'un fournisseur ou d'un concurrent ». En outre, les salariés doivent s'engager à « ne pas accepter en dehors du Groupe un emploi, un engagement comme consultant, un siège dans un conseil d'administration ou tout autre organe dirigeant d'une personne morale [...] sans l'approbation préalable et écrite de la hiérarchie ». La charte est systématiquement remise à tous les nouveaux arrivants.

Par ailleurs, la Direction des risques et du contrôle interne organise des sessions de formation qui réunissent régulièrement les salariés. De plus, la Caisse des Dépôts a nommé des délégués dans les différentes entités, responsables de la mise en application du code de conduite et de son suivi. Néanmoins, chaque entité du Groupe est chargée de mettre en œuvre la politique anti-corruption en fonction de la nature de ses activités. Les filiales les plus exposées aux risques de corruption ont récemment renforcé leur système de prévention.

A titre d'exemple, CNP Assurances a établi une charte des achats prenant en compte les enjeux liés à la corruption, et Egis, en sus d'une politique particulièrement formalisée, a mis en place depuis trois ans une formation assurée par un cabinet d'avocats à l'attention des cadres de direction et des directeurs de projets sur le droit pénal des affaires, au cours desquelles sont étudiés les délits de corruption. Deux sessions sont organisées annuellement, et plus d'une centaine de cadres l'ont suivie.

Ces trois dernières années, la Caisse des Dépôts et ses filiales se sont tout particulièrement engagées dans la lutte anti-blanchiment (LAB) associée à la politique déontologique du Groupe, avec en 2008 la création d'une procédure cadre pour la LAB et en 2009 l'élaboration d'un cadre de mise en œuvre des procédures relatives à la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme. Ce cadre prévoyait notamment la mise en place dans chaque direction de la Caisse des Dépôts et dans chaque filiale du Groupe d'un correspondant LAB, l'organisation des procédures d'évaluation des risques, des actions de sensibilisation et de formation à différents niveaux des collaborateurs, ainsi que des procédures de contrôle et de reporting. Adopté par le Conseil d'administration en 2009, puis adapté et révisé en fonction de l'évolution de la législation, ce cadre de lutte contre le blanchiment est devenu pleinement opérationnel en 2010 avec l'un des pôles de la Direction des risques et du contrôle interne dédié à la déontologie et la lutte contre le blanchiment d'argent.

Focus : CNP Assurances

Outre le dispositif de contrôle interne et le déploiement des normes déontologiques, le dispositif de prévention et lutte contre le blanchiment de capitaux fait l'objet de contrôles permanents mis à jour pour suivre l'évolution de la réglementation. Un service spécifique est dédié à cette activité relayée par 16 personnes dans les différentes entités. Les procédures fédérales de lutte anti-blanchiment sont accessibles à tout collaborateur dans l'Intranet. En décembre 2010, une formation en ligne a été proposée à tous les collaborateurs.

La corruption ne correspond pas à un risque majeur de l'activité de CNP Assurances, puisque tous les versements reçus et les prestations versées sont tracés et que les paiements en liquide sont interdits. Des procédures décrivent les contrôles opérés par les commerciaux ou partenaires au contact de la clientèle, notamment en matière de vérification d'identité du payeur de prime et du bénéficiaire ainsi que des moyens de paiement.

A l'international : la prévention et la lutte contre le blanchiment de capitaux ont été étendues aux filiales internationales en 2009 en conformité avec les réglementations locales. Des formations sont effectuées dans chaque filiale, en France et à l'international, en lien avec la Direction du contrôle des risques du Groupe CNP Assurance. Le lancement du code éthique chez CNP Argentina a eu lieu en 2010, de même qu'une formation déontologique de l'ensemble des collaborateurs de la filiale chinoise. La filiale italienne a mis en place une charte des principes déontologiques et un code de comportement. La filiale BVP applique son code de conduite interne, cohérent avec ceux de ses deux actionnaires (CNP Assurances et Barclays Bank).