

IMPACT EN ACTION 2025



NATIXIS
INTERÉPARGNE

ÉDITO

Chez Natixis Interépargne, notre ambition est de **transformer l'épargne d'entreprise en accélérateur des projets de vie de nos clients**. Nous avons la volonté de permettre au plus grand nombre de salariés, de bénéficier d'un dispositif d'épargne salariale et retraite porteur de sens.

C'est pourquoi **nous nous engageons, au quotidien**, à rendre accessible l'investissement responsable, à **accompagner les entreprises** dans leurs démarches RSE et à **offrir à chaque épargnant(e)** la possibilité de **donner du sens à son épargne**.

L'année 2025 a été marquée par **l'accélération et la concrétisation de nos engagements en matière de responsabilité sociétale** avec notamment : l'accompagnement des transitions sociales et écologiques, le développement de l'inclusion et de la diversité, le renforcement du dialogue social et de la qualité de vie au travail, ou encore la réduction de notre empreinte environnementale.

Ce rapport d'impact illustre notre engagement à **faire de l'épargne salariale un levier de transformation positive** pour nos client(e) s, nos collaboratrices et collaborateurs, ainsi que la société dans son ensemble.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Julien Nègre

Directeur général de Natixis Interépargne



©Luc TEBOUL

SOMMAIRE

- 1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE NATIXIS INTERÉPARGNE** 04
- 2. ORIENTER L'ÉPARGNE VERS LE FINANCEMENT DES TRANSITIONS SOCIALES ET ÉCOLOGIQUES** 11
- 3. ACCOMPAGNER LES PROJETS DE VIE, NOTAMMENT LA RETRAITE** 16
- 4. PROMOUVOIR L'ÉDUCATION FINANCIÈRE** 18
- 5. AGIR CONCRÈTEMENT SUR NOTRE EMPREINTE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE** 22
- 6. PLACER L'ÉTHIQUE AU CŒUR DE NOS PRATIQUES** 41
- 7. DÉPLOYER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES** 45

Notre ambition 2030

Devenir le leader
de l'épargne d'entreprise
responsable.



NOTRE RAISON D'ÊTRE

“ C'est avec passion et exigence que **nous soutenons l'engagement des salariés** dans la prospérité durable de leur entreprise, que **nous les accompagnons dans la réalisation de leurs projets de vie** et que **nous favorisons l'adoption d'une épargne responsable** contribuant à la construction d'un avenir meilleur. ”

01

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

DE NATIXIS INTERÉPARGNE

05 Présentation de Natixis Interépargne

08 Une gouvernance engagée et responsable

09 Pilotage de la démarche RSE

QUI SOMMES-NOUS ?

Pionniers du partage de la valeur, notre mission est de transformer l'épargne d'entreprise en **accélérateur de projets de vie pour nos clients**, en proposant au plus grand nombre d'épargnants et d'entreprises des services humains de proximité et des outils digitaux performants.

Nous sommes le métier d'épargne salariale et retraite du **Groupe BPCE**, 2^e acteur bancaire en France et **banque coopérative universelle qui finance plus de 21 % de l'économie française**.

Depuis notre création, **l'innovation fait partie de l'ADN de nos équipes**. Chacune de nos actions et de nos innovations sont pensées pour faire de l'épargne d'entreprise un moyen de **réaliser les ambitions collectives et individuelles**.

Nous conservons toujours un temps d'avance, grâce à **la maîtrise totale de notre modèle opérationnel et technologique**. Nos équipes engagées au quotidien, **intégralement situées en France**, garantissent performance et qualité au plus haut niveau d'excellence, pour satisfaire nos clients entreprises, leurs salarié(e)s, nos distributeurs et nos partenaires.

Pleinement investis dans notre rôle sociétal, nous accompagnons le développement d'une épargne utile, pour générer un impact positif global et soutenir les transitions vers un monde plus durable et inclusif.

Chez Natixis Interépargne, nous aidons les entreprises à faire (re)découvrir à leurs collaborateurs ce qu'ils ont vraiment entre les mains : **un outil simple, puissant et accessible pour construire leurs projets de vie**.

En nous appuyant sur la richesse et la diversité des meilleures **expertises de Natixis Investment Managers**, l'un des leaders internationaux de la gestion active, qui compte plus de 1 323 Md € d'actifs sous gestion au 31/12/2025, et une présence dans plus de 30 pays différents, nous offrons des **dispositifs d'épargne salariale et retraite performants, durables et les plus reconnus du marché**.

Nous sommes convaincus que le partage de la valeur est la meilleure solution pour aligner les intérêts des actionnaires, des dirigeants et de leurs salarié(e)s, au service de la performance de l'entreprise.



Source : Natixis Interépargne au 31/12/2025.

UN MODÈLE COOPÉRATIF, INNOVANT ET ANCRÉ DANS LES TERRITOIRES

Nous nous appuyons également sur la force du Groupe BPCE, banque coopérative universelle. Ce modèle intégré, garantit la maîtrise de l'ensemble de la chaîne de valeur, de l'innovation à la relation client, en passant par la gestion des opérations et des systèmes d'information.

Nous sommes fortement ancrés dans les territoires, avec un site historique à Caen, véritable pôle d'excellence et de savoir-faire, et des équipes réparties sur l'ensemble du territoire national. Cette présence locale nous permet de **mieux comprendre les besoins des entreprises et des épargnant(e)s, et d'apporter des solutions adaptées à chaque contexte.**

L'engagement territorial se traduit également par des partenariats avec des établissements d'enseignement et des acteurs locaux. Nous avons noué des partenariats avec deux écoles caennaises et proposons une préparation au BTS Négociation, Digitalisation et Relation Client (NDRC) en alternance. Depuis 2015, près de 500 étudiant(e)s ont été formé(e)ssur les sites de Paris et de Caen, affichant près de 100 % de réussite aux examens et 25 signatures de CDI chez Natixis Interépargne. Les alternant(e)s bénéficient également d'un tutorat d'experts internes et d'une acculturation aux outils digitaux, tels que le BOT (conseiller augmenté), favorisant ainsi leur intégration et leur montée en compétences.

Enfin, nous nous engageons dans des actions de mécénat et de soutien à des initiatives locales, notamment dans le domaine du sport et de l'inclusion, illustrant notre volonté de contribuer activement à la vie des territoires et à la cohésion sociale.

NATIXIS INTERÉPARGNE AU SEIN DU GROUPE BPCE



9.8 millions de sociétaires
+ de 100 000 collaborateurs



NATIXIS
CORPORATE AND
INVESTMENT BANKING

► Corporate & Investment
Banking



NATIXIS
INVESTMENT MANAGERS

► Gestion d'actifs et de fortune
(Natixis Investment Managers)



UN EMPLOYEUR ENGAGÉ

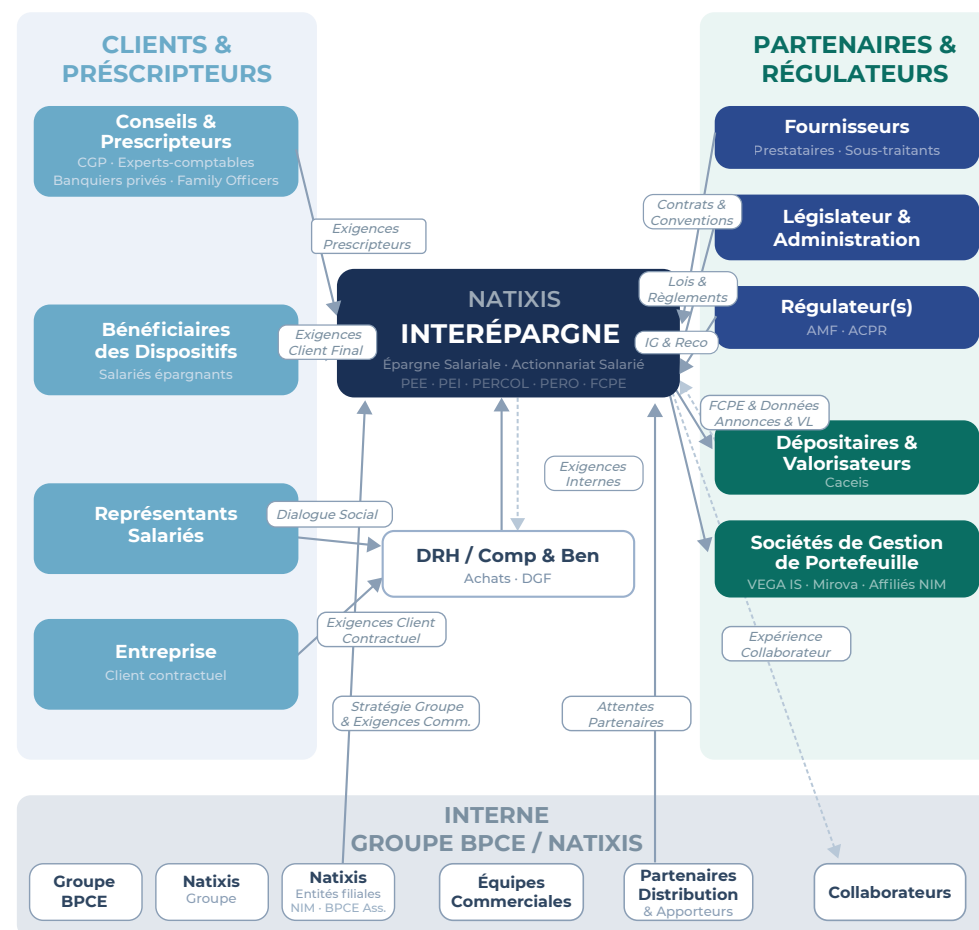
Chez Natixis Interépargne, nous plaçons l'humain au cœur de notre stratégie RSE, avec une politique sociale ambitieuse, inclusive et conforme aux standards internationaux. En effet, en tant qu'entité du Groupe BPCE, nous nous inscrivons dans **les engagements RSE** structurants portés au niveau du groupe.

NOS ENGAGEMENTS



Enfin, le groupe applique des politiques sectorielles ESG encadrant ses activités de financement, notamment des politiques d'exclusion sur le charbon thermique et d'autres secteurs à forts impacts environnementaux ou sociaux. **Ces engagements collectifs constituent le socle sur lequel nous construisons notre propre démarche RSE.**

UN ÉCOSYSTÈME AU SERVICE DE NOS PARTIES PRENANTES

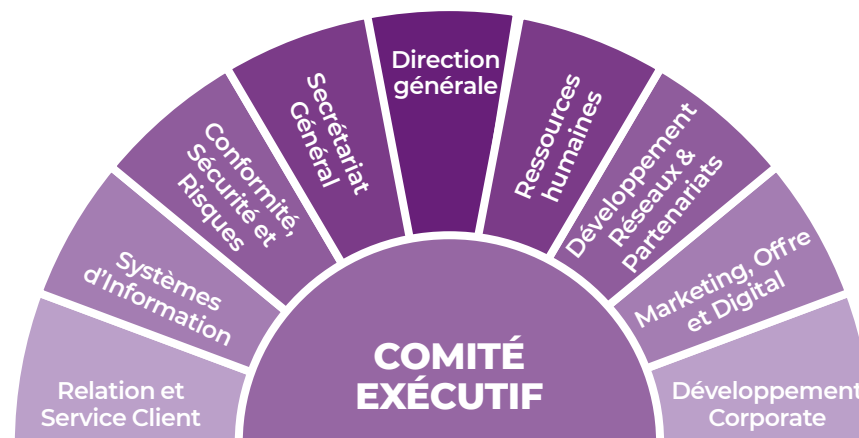


UNE GOUVERNANCE ENGAGÉE ET RESPONSABLE

Chez Natixis Interépargne, nous nous appuyons sur une **gouvernance engagée, solide et structurée**, garante de la cohérence de notre stratégie, la robustesse de nos dispositifs, la maîtrise des risques et l'alignement de l'ensemble des parties prenantes autour d'une ambition commune : être le leader de l'épargne d'entreprise responsable et un acteur de référence de la finance durable en France. Cette gouvernance est structurée autour :

- **D'un conseil d'administration** composé de membres aux profils diversifiés (50 % de femmes en 2025), issus du Groupe BPCE et de l'écosystème financier, garantissant la pluralité des expertises et la prise en compte des enjeux RSE dans la stratégie de l'entreprise.
- **D'une direction générale engagée** : la politique RSE et la stratégie d'impact sont pilotées au plus haut niveau, avec un suivi régulier par le comité exécutif et une présentation annuelle au conseil d'administration.
- **D'un dispositif de contrôle interne** incluant la conformité, la gestion des risques, l'audit interne et la sécurité de l'information, en lien avec les exigences réglementaires de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) et de l'autorité des marchés financiers (AMF).
- **D'une politique de transparence**, avec une première publication d'un rapport RSE volontaire, un accès simple aux politiques et aux codes de conduite de l'entreprise, ainsi qu'une communication régulière avec les parties prenantes internes et externes.

En ce qui concerne le **comité exécutif**, celui-ci est composé de dirigeant(e)s expérimenté(e)s et engagé(e)s, de différentes directions :



À noter que **la direction de l'Impact, la direction Communication, ainsi que la direction de la Stratégie et de l'Innovation** bénéficient d'un rattachement stratégique, placé **sous l'autorité directe de la direction générale**.

Enfin, nous promouvons un dialogue social de qualité en favorisant la concertation avec les représentants du personnel, la négociation d'accords collectifs et l'implication des collaborateurs/trices dans la vie de l'entreprise.

PILOTAGE DE LA DÉMARCHE RSE

La **direction de l'Impact** créée en fin d'année 2024 a pour mission d'intégrer dans notre stratégie et l'ensemble de nos activités, la prise en compte des impacts sociaux, sociétaux et environnementaux, en collaboration avec l'ensemble des directions de l'entreprise et en cohérence avec la démarche du Groupe BPCE. **La stratégie d'impact est pilotée par la direction de l'Impact, en lien avec la direction générale et le conseil d'administration**, et couvre de manière exhaustive tous nos sujets de durabilité.

Notre stratégie d'impact s'inscrit dans une vision ambitieuse : démocratiser le partage de la valeur et rendre l'impact accessible à toutes et tous, au service d'une performance durable et inclusive.

La stratégie d'impact du Groupe BPCE est déclinée au sein de chaque entité, dont nous faisons partie, avec comme objectif : **avoir un impact positif pour tous**. De ce fait, au sein de notre organisation, chaque projet stratégique inclut une dimension impact, avec des actions, des indicateurs et un pilotage dédié, et **chaque direction métier est accompagnée par un(e) référent(e) Impact** afin de favoriser l'appropriation et relayer les bonnes pratiques. De plus, depuis 2020, plusieurs communautés ont été créées pour permettre les échanges pour les collaborateurs/trices engagé(e)s.



LA COMMUNAUTÉ DES RÉFÉRENT(E)S IMPACT

Relais de notre stratégie d'impact dans chacune des directions, ils contribuent à sa mise en œuvre opérationnelle, au partage des bonnes pratiques et à l'appropriation des enjeux par l'ensemble des équipes.

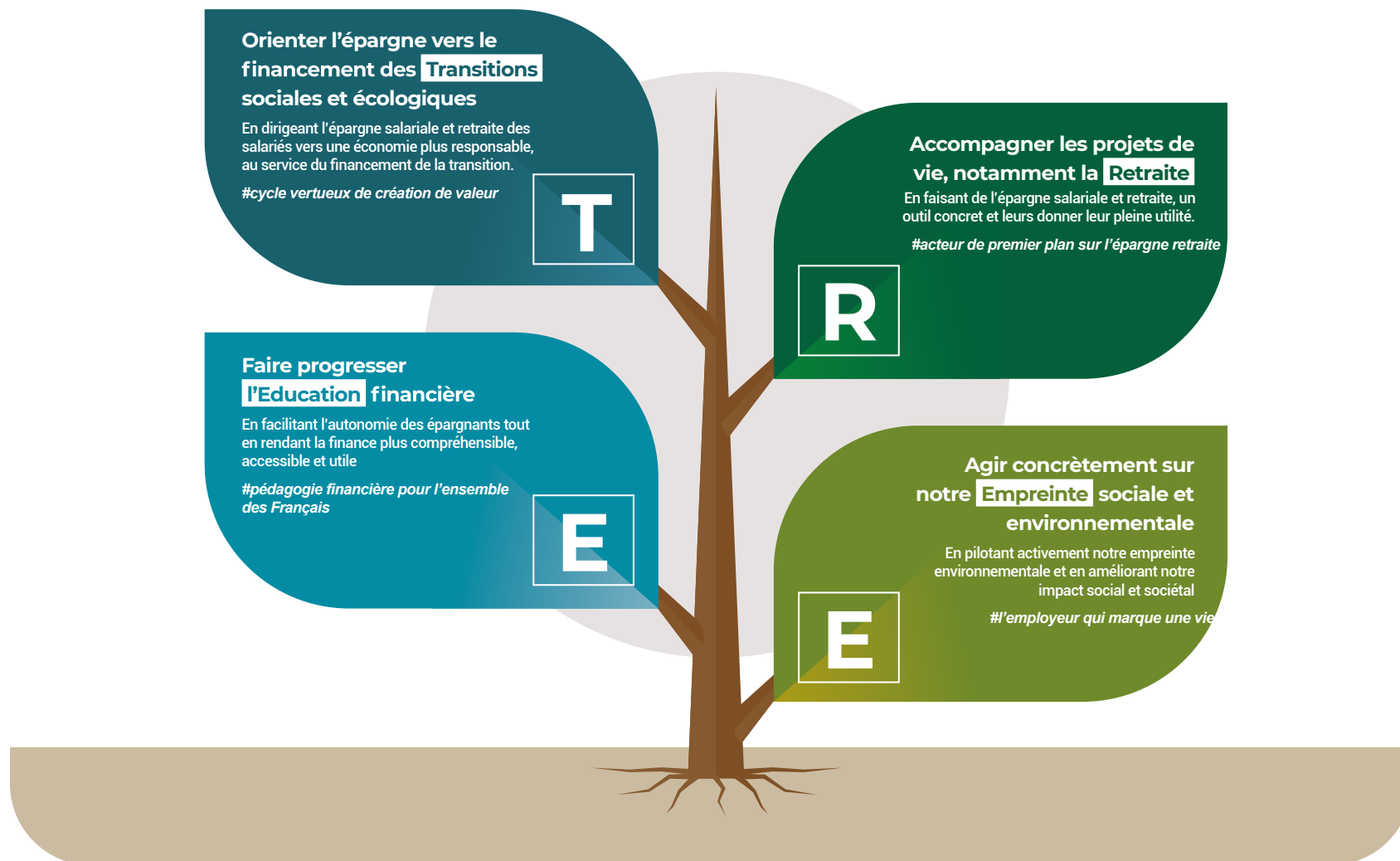


LA COMMUNAUTÉ DES COACHS RSE

Acteurs de proximité de la transformation responsable, ils font vivre la RSE au quotidien en mobilisant et accompagnant leurs collègues au travers d'initiatives concrètes en faveur de la transition environnementale et de l'engagement solidaire.

En promouvant une culture de l'impact au sein de notre entreprise, ces communautés contribuent à créer un environnement propice à l'innovation et à l'amélioration continue, faisant ainsi de l'impact une priorité collective partagée.

Enfin, notre stratégie RSE est articulée autour de **LA DÉMARCHE TREE**. Cette démarche structure nos actions en s'appuyant sur les 4 piliers qui la compose, nous permettant ainsi de mener à bien nos engagements en matière de responsabilité sociétale et environnementale.



02

ORIENTER L'ÉPARGNE

VERS LE FINANCEMENT DES TRANSITIONS SOCIALES ET ÉCOLOGIQUES

12 Notre offre responsable

15 Mobiliser l'épargne au service de l'impact

KPI IMPACT

GÉNÉRAL	UNITÉ	2023	2024	2025
Encours FCPE en fonds durables (SFDR 8/9 sur encours diversifié)	%	75,3	92,4	92,2
Part de marché en épargne salariale solidaire*	%	NC	20,2	23,1
Part de marché en épargne salariale et retraite ISR*	%	NC	25,2	25

*Sources: AFG, Natixis IM, Natixis Interepargne au 31/12/2025.

Chez Natixis Interépargne, nous sommes convaincus que l'épargne salariale et retraite des salarié(e)s peut être un levier pour financer les transitions, en se dirigeant vers une économie plus responsable. La valeur générée par les entreprises est partagée avec les salarié(e)s, puis réinvestie dans la société et l'environnement, contribuant à **un cycle vertueux de création de valeur**.

NOTRE OBJECTIF : Orienter les flux d'épargne salariale vers le financement des transitions sociétales et environnementales.

Nous avons développé l'offre de fonds SFDR 9 la plus importante du marché de l'épargne salariale. La réglementation SFDR renforce la transparence des produits financiers axés sur des objectifs extra-financiers, permettant à nos clients de prendre des décisions éclairées.

À fin 2025, nous conservons près de 30,3 Md € d'encours responsables (fonds classés article 8 et 9 selon SFDR) et détenons plus de 25 % du marché des investissements socialement responsables (ISR) en France.



NOTRE OFFRE RESPONSABLE

Une gamme de fonds responsables et transparents

À fin 2025, plus de 90% des encours diversifiés qu'elle gère pour le compte de nos client(e)s sont investis dans des fonds durables classés articles 8 et 9 au sens du règlement SFDR, incluant une large sélection de fonds ISR, solidaires et thématiques (emploi, climat, réindustrialisation).

Fort de ces expertises, nous nous positionnons comme l'un des leaders en gestion ISR (Investissement Socialement Responsable) et solidaire, et très représentés sur l'épargne salariale solidaire et durable. De plus, nous fournissons des informations claires sur les caractéristiques extra-financières des supports d'investissement, publions des indicateurs d'impact et évaluons l'impact des fonds proposés à nos clients. Notre offre Natixis Interépargne est conçue pour permettre à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, de valoriser leur engagement RSE auprès de leurs salarié(e)s et de la société, en **alignant leur politique d'épargne salariale avec leurs engagements de durabilité**.

La gestion responsable chez Natixis Interépargne

Nous bénéficions de la richesse et de la diversité des expertises des sociétés de gestion affiliées à Natixis Investment Managers à travers le monde. Nous pouvons ainsi construire des dispositifs d'épargne salariale et retraite adaptés à toutes les stratégies RH, horizons de placement ou profils d'investisseur, et **aider nos épargnant(e)s à atteindre leurs objectifs**.

Chez Natixis Interépargne, la responsabilité et l'impact sont placés au cœur de notre offre, en accompagnant nos clients entreprises et épargnant(e)s dans la transition vers une épargne plus durable, transparente et utile à la société.

NOUS NOUS AIDONS DES EXPERTISES DE :



VEGA Investment Solutions (VEGA IS) est un expert de l'épargne financière dédié aux clients du Groupe BPCE. VEGA IS sélectionne et assemble les meilleures expertises des univers cotés et non cotés, pour construire des solutions d'investissement sur-mesure. Elle a conçu, depuis 1990, une large gamme de fonds communs de placement entreprise (FCPE) qui répond à tous les besoins des épargnant(e)s, quel que soit leur profil, leur objectif et leur horizon.



DNCA Investments est reconnue pour sa gestion de convictions. Elle rassemble des spécialistes expérimentés qui mettent en œuvre une approche patrimoniale de la gestion au service d'investisseurs privés et institutionnels. DNCA propose une gamme de fonds organisée autour de 5 expertises : taux, performance absolue, diversifiés, actions et ISR.



Mirova est dédiée à l'investissement durable. Elle gère des portefeuilles durables multi-thématiques à forte conviction, dans différentes classes d'actifs, sur les marchés publics et privés. L'équipe cherche à flécher les capitaux vers des investissements permettant de faire émerger une économie réelle à la fois durable et créatrice de valeur. En orientant les capitaux vers des modèles économiques d'avenir, Mirova s'engage activement pour accélérer la transition écologique et sociétale.



Loomis, Sayles & Company aide à répondre aux besoins des investisseurs institutionnels et individuels à travers le monde. En tant qu'investisseur axé sur la performance, la société associe une recherche propriétaire approfondie à une analyse intégrée du risque afin de prendre des décisions éclairées et pertinentes. Loomis Sayles cherche des opportunités d'investissement sur l'ensemble des classes d'actifs traditionnelles et alternatives afin de générer des performances attractives et durables.



Dorval Asset Management est une société de gestion reconnue dans les domaines des stratégies flexibles et des actions européennes visant à performer sur le long terme. L'équipe de gérants décrypte les tendances de fond et adapte ses processus d'investissement pour traverser avec sérénité les cycles boursiers tout en cherchant à préservant le capital investi.



Ossiam est une société de gestion spécialisée qui conçoit des solutions d'investissement répondant aux besoins spécifiques de ses clients. Elle utilise des stratégies systématiques reposant sur des règles strictes, développées et gérées en interne et mises en œuvre dans des véhicules transparents et liquides comme notamment les *exchange-traded funds* (ETF). Les fonds d'Ossiam ont également recours à des indices fondamentaux, reposant sur des méthodes de pondération alternatives (approche *smart beta*), couvrant un large éventail de classes d'actifs.



Ecofi est une société de gestion qui, depuis 1972, prend en compte dans ses décisions d'investissement les exigences de respect de l'Homme et de la Planète ainsi que la qualité de la gouvernance des entreprises. Cet engagement n'a fait que grandir au fil des ans. En juin 2020, Ecofi est devenue la première entreprise à mission française du monde de la gestion, avec l'affirmation de sa raison d'être. Cette démarche s'inscrit dans la continuité avec, dès janvier 2019, une gamme de fonds ouverts 100% ISR. Depuis 2024, Ecofi a mis en place une méthodologie PRISME qui permet d'évaluer concrètement la contribution positive des entreprises à la transition écologique et sociale à travers 6 dimensions clés : planète, résultat, impact, solidarité, mesure, engagement.

Notre gestion socialement responsable récompensée sur le long terme



Nous sommes régulièrement récompensés pour la performance de nos gammes de fonds, figurant sur le podium des Corbeilles Mieux Vivre Votre Argent depuis 2015, avec 4 corbeilles d'or et 9 podiums.

VEGA Investment Solutions figure en 2025, pour la 4^e année consécutive, au classement des « 50 sociétés de gestion qui comptent » établi par Funds Magazine.

La société de gestion a obtenu le label Excellence lors de la 21^e édition du Grand Prix des SICAV 2025 pour son fonds Allocation Pilotée Offensive, décerné par la rédaction de Mieux Vivre Votre Argent. **Cette distinction met à l'honneur les meilleurs fonds accessibles aux investisseurs particuliers, par catégorie, et vient reconnaître la qualité et la performance des solutions d'investissement proposées.**

MOBILISER L'ÉPARGNE AU SERVICE DE L'IMPACT

Chez Natixis Interépargne, nous privilégions l'investissement dans des entreprises et projets favorisant la transition écologique et sociale.

À cet effet, nous proposons au sein des réseaux Caisse d'Épargne et Banque Populaire, **une gamme structurée de solutions d'épargne salariale et retraite**, conçues pour répondre aux besoins des entreprises clientes de toutes tailles.

Sur le volet épargne, les dispositifs comme le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et le Plan d'Épargne Interentreprise (PEI) permettent aux salarié(e)s de constituer une épargne à horizon variable, tandis que les dispositifs d'intéressement peuvent intégrer des dispositifs RSE, donnant ainsi une dimension responsable à la politique de partage de la valeur des entreprises.

Sur le volet retraite, le Plan d'Épargne Retraite Collectif Entreprise (PERCOL) et le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) offrent des solutions adaptées à chaque configuration d'entreprise, avec jusqu'à trois fois les sommes versées grâce à l'abondement, sans charges ni impôts. Ces dispositifs sont déclinés en trois offres : Essentielle, Optimum, Premium. Celles-ci permettent **un accompagnement progressif selon la maturité RH et les ambitions RSE de chaque organisation**.

Grâce à cette offre responsable et à cet accompagnement sur-mesure, nous permettons à chaque entreprise et à chaque épargnant(e) de devenir acteur(trice) de la transition, de donner du sens à son épargne et de contribuer à un avenir plus durable et solidaire.





03

ACCOMPAGNER

LES PROJETS DE VIE NOTAMMENT LA RETRAITE

17 Accélérateurs de vos projets

ACCÉLÉRATEURS DE VOS PROJETS

Chez Natixis Interépargne, nous souhaitons faire de l'épargne salariale et retraite, un outil concret et leur donner leur pleine utilité.

NOTRE OBJECTIF : promouvoir activement des dispositifs d'épargne salariale et de retraite auprès des entreprises de toutes tailles, afin d'encourager un maximum d'entre elles à s'équiper et à en faire bénéficier leurs employé(e)s, afin que cette épargne soit plus accessible et mieux intégrée dans le parcours de vie de tous les salarié(e)s.

Nous mettons également en place des actions de sensibilisation visant à informer les salarié(e)s sur les enjeux de la retraite, à travers des formations et des webinars que nous organisons avec des expert(e)s.

En outre, nous orientons notre expertise vers un investissement sur

FranceRetraite.
by DiotSiaci

le temps long. Notre partenariat avec **France Retraite** notamment permet à chaque épargnant(e) de prendre rendez-

vous directement depuis l'Espace personnel pour échanger avec un(e) expert(e), analyser son relevé de carrière et recevoir une synthèse personnalisée de sa situation. Des outils pédagogiques et des simulateurs viennent compléter ce dispositif d'accompagnement.

De plus, ces engagements se traduisent par des outils digitaux accessibles directement depuis l'Espace personnel. Un parcours en 4 étapes permet à chaque épargnant(e) d'estimer sa pension de retraite, de définir son besoin de revenu additionnel, de construire un plan d'action d'épargne

et de le suivre dans le temps. Un simulateur de déductibilité permet par ailleurs d'estimer l'économie d'impôt réalisable grâce aux versements sur le PER. Enfin, les épargnant(e)s peuvent déclarer leur départ à la retraite en ligne et accéder au livret du retraité, qui recense l'ensemble des informations et services disponibles pour continuer à faire fructifier leur épargne après la vie active.

Dans le contexte actuel, avec le besoin croissant du financement des retraites par la capitalisation, l'épargne salariale a une place encore plus importante à prendre.



A photograph showing a person's hands holding a mound of dark brown soil. In the background, a small green plant with heart-shaped leaves is growing in a bright yellow pot. The scene is set against a blurred background of other plants and foliage.

04

PROMOUVOIR

L'ÉDUCATION FINANCIÈRE

- 19 Nos actions concrètes
- 20 Être à l'écoute de nos clients
- 21 Un leader de l'innovation

NOS ACTIONS CONCRÈTES

NOTRE OBJECTIF : faciliter l'autonomie des épargnant(e)s et des entreprises, en rendant la finance plus compréhensible, accessible et utile, en intégrant des parcours pédagogiques sur nos plateformes.

Nous souhaitons **contribuer activement à une meilleure compréhension des enjeux financiers par le plus grand nombre**, et devenir un acteur de référence de la pédagogie financière, **au service d'une société plus éclairée et plus autonome**.

Pour cela, nous avons mis à disposition des contenus adaptés aux publics éloignés de l'épargne, ainsi que des informations claires sur l'impact environnemental et sociétal des choix d'épargne, en incluant des indicateurs de performance extra-financiers, afin que chacun(e) puisse apprécier la portée de ses investissements.

- la fiche de fonds de l'Espace personnel a été enrichie pour offrir une vision complète : répartition géographique et sectorielle, principaux titres, histogramme des performances et graphique par classe d'actifs...
- Un outil de comparaison des performances historiques, avec des courbes et tableaux harmonisés, a également été mis à disposition pour **aider chaque épargnant(e) à prendre des décisions de placements éclairées**. Ce comparateur permet donc de visualiser et comparer rapidement plusieurs fonds sur des périodes identiques, et aide à identifier les fonds les plus performants afin de choisir ceux qui correspondent aux objectifs des épargnant(e)s.

Nous soutenons les entreprises dans l'implémentation de dispositifs d'épargne salariale et retraite responsables, en les aidant à comprendre les enjeux RSE et à intégrer l'investissement responsable dans leur politique sociale.

Cette vision se concrétise déjà à travers un écosystème de dispositifs complémentaires, pensés pour rendre la finance plus accessible, plus concrète et plus utile au quotidien :

- des webinaires et contenus pédagogiques à destination de nos clients entreprises, pour accompagner la montée en compétence des salarié(e)s,
- une application mobile intuitive, plébiscitée par nos utilisateurs/trices, qui favorise l'appropriation et la prise de décision éclairée,
- un centre d'appels internalisé en France, garant d'un accompagnement humain, personnalisé et de proximité,
- ainsi que des supports pédagogiques dédiés, conçus pour simplifier des sujets souvent perçus comme complexes.

À travers cette approche, nous affirmons une conviction forte : l'éducation financière est un levier essentiel d'inclusion, d'autonomie et de projection dans l'avenir, et constitue à ce titre, un pilier structurant de notre engagement sociétal.

ÊTRE À L'ÉCOUTE DE NOS CLIENTS

Chez Natixis Interépargne, l'écoute active des clients et l'amélioration continue sont au cœur de notre stratégie d'entreprise et de notre démarche RSE. Cette approche vise à garantir la satisfaction durable des client(e)s, à anticiper leurs besoins et à adapter en permanence l'offre et les services proposés.

Une démarche structurée de co-construction

Nous avons mis en place une stratégie de co-construction pour comprendre et anticiper les attentes des épargnant(e)s et des correspondants entreprises.

Cette démarche s'appuie sur :

- **des baromètres de satisfaction en continu** qui mesurent régulièrement la satisfaction des client(e)s sur des parcours spécifiques, permettant ainsi d'identifier les points forts et les axes d'amélioration.
- **des enquêtes de satisfaction ciblées**, qui évaluent la satisfaction globale et les besoins des client(e)s sur des thématiques précises, avec des résultats analysés et partagés avec les équipes concernées.
- **des tests utilisateurs** avec des client(e)s afin d'évaluer les parcours et/ou services avant leur déploiement à grande échelle, garantissant ainsi leur pertinence et leur ergonomie.
- **des focus groupes** réunissant épargnant(e)s et entreprises pour collecter leurs besoins, échanger sur leurs attentes et co-construire les évolutions de l'offre. La prise en compte des remontées client(e)s et collaborateurs/trices, avec des réponses aux interrogations, le recueil des retours d'expérience et l'intégration des suggestions dans les plans d'action.

Des résultats concrets et une culture de la satisfaction

En 2025, **95 % des entreprises clientes** se déclarent satisfaites de nos services. Du côté des épargnant(e)s, **97 % sont satisfait(e)s du parcours de remboursement, 95 % de l'application mobile « Mon Épargne Salariale » et 94 % du parcours de versement**. Au global, les épargnant(e)s attribuent **une note de 3,5/4 aux services que nous fournissons**.

Ces résultats témoignent de la qualité de service perçue et de la pertinence des améliorations déployées ces dernières années. Ils s'inscrivent dans une ambition claire : **viser un niveau de satisfaction des épargnant(e)s parmi les plus élevés possible**.

Nous poursuivons ainsi nos efforts pour simplifier les parcours, renforcer l'accessibilité et la transparence de l'information, et proposer des outils digitaux toujours plus performants, afin d'offrir à chaque épargnant(e) une expérience fluide, fiable et de haut niveau.

UN LEADER DE L'INNOVATION

L'amélioration continue est inscrite dans notre ADN. Les évolutions de l'offre sont systématiquement soumises à des tests utilisateurs avant tout déploiement généralisé, et les équipes sont formées à la culture client et à l'innovation afin de concevoir des solutions toujours plus pertinentes. Les résultats des baromètres, enquêtes et ateliers sont scrupuleusement analysés lors de comités dédiés, ce qui donne lieu à l'élaboration de plans d'actions correctifs ou à la mise en œuvre d'innovations de rupture. La satisfaction client est un indicateur de performance intégré aux objectifs des équipes et fait l'objet d'un suivi régulier par la direction. Par ailleurs, les retours clients sont un moteur essentiel de la démarche d'innovation, qui elle-même **constitue une part significative de nos charges annuelles, atteignant 13% en 2025.**

Cette même année, nous avons démontré une capacité significative à concrétiser les propositions, avec un taux de transformation de 88% des idées présentées en projets effectivement engagés, qui sont caractérisés par la constitution et l'activation d'équipes dédiées. Cette performance repose sur un investissement financier conséquent et une mobilisation organisationnelle étendue, matérialisée par plus de 6 événements et ateliers organisés cette année. **Ces initiatives ont permis de former plus de 95% des collaborateurs/trices à l'IA Générative, soulignant une gestion de l'IA rigoureuse et mesurée qui participe activement à la diminution de notre empreinte propre.**





05

AGIR CONCRÈTEMENT

SUR NOTRE EMPREINTE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

- 25 Un employeur responsable
- 32 Politique environnementale
- 39 Notre engagement sociétal

NOTRE OBJECTIF : être exemplaire en matière d'empreinte environnementale, sociale et sociétale, en alignant nos opérations, notre rôle d'employeur et notre engagement dans la société avec l'intérêt général.

KPI IMPACT				
GÉNÉRAL	UNITÉ	2023	2024	2025
Impact carbone de l'entreprise par ETP	tCO2eq	5,18	5,23	4,85
Effectif	Nbre	535	556	580
<30 ans	Nbre	21	20	24
>=55 ans	Nbre	100	105	122
Index Egapro/100	Nbre	79	79	84
Nombre de collaborateurs/trices formé(e)s à la RSE	%	NC	97	79,71
Nombre d'heures d'engagement solidaire	Nbre	203	434	672

*Sources: Natixis Interépargne 31/12/2025.

Nos actions concrètes

- **Continuer le pilotage actif de notre empreinte environnementale :** nous avons fixé à une trajectoire alignée à des standards internationaux visant la neutralité carbone sur nos opérations pour 2050 (de -6% à 2026 et -20% à 2030). La définition de cette cible s'appuie sur une approche scientifique de réduction annuelle des émissions scopes 1, 2 et 3 pour ce périmètre de l'empreinte propre correspondant à un scénario « well below 2 °C » sur la période 2023-2030.

Nous avons déjà réalisé des avancées significatives, comme l'engagement de 90% de nos opérations dans des datacenters alimentés par de l'énergie renouvelable, la mise en place d'actions concrètes et alignées avec les accords de Paris en optimisant les déplacements professionnels et la consommation énergétique, ainsi que l'adoption d'un numérique plus responsable.

Pour rappel, l'atteinte de cette cible repose principalement sur **quatre leviers** définis par le groupe et activables selon la pertinence par chaque entité.

- **Immobilier :** Travaux de rénovation énergétique, généralisation de la domotique dans les bureaux et agences, réduction des surfaces occupées.
- **Achats :** Transformation de la stratégie énergétique du groupe initiée par **la signature de PPA (Power Purchase Agreement)**, consortium [Achats 2030](#) pour accélérer la décarbonation des achats du secteur bancassurance.
- **Mobilité :** Diminution des déplacements des collaborateurs/trices, notamment domicile-travail (télétravail), électrification de la flotte de véhicules, actions encourageant le choix de transports doux comme **la mise en place du Forfait Mobilité Durable**.
- **Numérique :** Développement d'applications plus économes (Green IT & Eco conception), prolongation de la durée de vie des équipements, amélioration de l'efficacité énergétique des data centers, formation aux gestes écoresponsables.

- **Améliorer notre impact sociétal** en soutenant des initiatives sociales et solidaires permettant l'investissement de tous. La communauté des coachs RSE a notamment permis de déployer de nombreuses initiatives responsables et d'organiser des journées solidaires tout au long de l'année, renforçant le sentiment d'appartenance et l'engagement collectif.
- **Le Groupe BPCE, se présente comme « l'employeur qui marque une vie »** et nous souhaitons également incarner cette intention chez Natixis Interépargne, avec un accompagnement de nos collaborateurs/trices tout au long de leurs carrières. Nous souhaitons également renforcer nos politiques RH en matière d'inclusion, de diversité et de qualité de vie au travail, tout en développant des programmes de formation pour sensibiliser davantage nos équipes.

Reconnaissance et labels

Natixis Interépargne confirme sa performance en matière de développement durable en obtenant pour la 2^e année consécutive, la récompense Silver d'EcoVadis*, qui est un acteur majeur de la notation de la durabilité et de la Responsabilité Sociétale des Entreprises. Cela témoigne de la qualité de nos engagements RSE sur les quatre thèmes évalués :



ENVIRONNEMENT

SOCIAL & DROITS
HUMAINS

ÉTHIQUE

ACHATS
RESPONSABLES

Politiques

Chez Natixis Interépargne, nous appliquons la charte de la mixité du Groupe BPCE, qui établit dix priorités pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'organisation. Cette charte repose sur un engagement ferme : une tolérance zéro face au sexisme. Nous respectons également [la charte des droits humains du Groupe BPCE](#), témoignant de notre engagement envers nos collaborateurs/trices, et l'ensemble de nos parties prenantes.



**EcoVadis est un fournisseur mondial de confiance pour les évaluations de la durabilité des entreprises avec un réseau de plus de 150000 entreprises notées. Les fiches d'évaluation d'EcoVadis, faciles à utiliser et à mettre en œuvre, fournissent des informations détaillées sur les risques environnementaux, sociaux et éthiques dans pas moins de 250 catégories d'achats et plus de 185 pays. La méthodologie d'évaluation EcoVadis repose sur des normes internationales en matière RSE (Global Reporting Initiative, Pacte Mondial des Nations Unies, ISO 26000). Elle est pilotée par un comité scientifique, composé d'experts de la RSE et de la chaîne d'approvisionnement, afin de garantir des évaluations RSE indépendantes et fiables.*

UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

Nos engagements sociaux sont portés par notre direction des Ressources Humaines et s'articulent autour de :

- La qualité de vie au travail et la santé-sécurité,
- L'égalité des chances, la diversité et l'inclusion,
- Le dialogue social structuré,
- Le développement des compétences et l'employabilité,
- L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

INDICATEUR	VALEUR 2023	VALEUR 2024	VALEUR 2025
% de femmes dans l'effectif	65%	64%	63%
% de femmes au plus haut niveau de direction	50%	55,5%	55,5%
% de femmes au conseil d'administration	50%	50%	50%
% d'employé(e)s issu(e)s de groupes statistiquement sous-représentés dans le monde du travail	7,52%	7,51%	7,64%
Écart salarial moyen non ajusté (femmes/hommes)	-14,2%	-13,8%	-16%
Nombre moyen d'heures de formation/an/salarié(e)	18,06%	23,1%	21%
Nombre d'heures travaillées	833 560	852 306	898 079
Rapport entre la rémunération totale annuelle la plus élevée et la rémunération totale annuelle médiane (%)	NC	4,96%	5,22%
Nationalités différentes	3	3	10
% d'employé(e)s issu(e)s de groupes statistiquement sous-représentés dans le monde du travail parmi les cadres supérieurs	0%	2,94%	3,38%
Score d'engagement (%)	76	NC	86
eNPS (Nombre)	NC	31	31
% de salarié(e)s ayant bénéficié d'évaluations de leurs performances et du développement de leur carrière	>90	>90	>90

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET EMPLOYABILITÉ

Le développement des compétences et l'employabilité des collaborateurs/trices sont des axes majeurs de notre politique sociale. Nous nous engageons à offrir à chacun(e) un parcours professionnel dynamique, adapté aux évolutions du secteur et aux aspirations individuelles.

Implication des collaborateurs/trices

79,71 % des collaborateurs/trices ont participé à des sensibilisations à la RSE en 2025, et tous bénéficient de parcours de formation RSE et développement durable adaptés à leur métier.

Les collaborateurs et collaboratrices sont également encouragés à proposer des idées, à participer à des défis internes (Digital Clean Up Day, écogestes, mobilité douce) et à s'impliquer dans des actions de réduction de l'empreinte environnementale au quotidien.

Enfin, pour que chacun(e) soit impliqué(e) et concerné(e) par ces enjeux, des bulletins d'information, des réunions et des ateliers sont organisés pour partager les avancées, les résultats et les bonnes pratiques environnementales de l'entreprise.

Par exemple, nous mettons en place un « Travel Score » sur tous les voyages à l'étranger proposés par notre CSE. Ce Travel Score est composé d'une notation allant de A à E (A est la meilleure note), ainsi que du total des émissions de CO2 rejetées (en KgeqCO2) par le trajet pour arriver à la destination.

Plan de formation et montée en compétences

Le nombre moyen d'heures de formation par salarié(e) est de **21 heures en 2025**. **Le taux de collaborateurs/trices formé(e)s est de 100%**, car chaque salarié(e) bénéficie d'au moins une formation obligatoire durant l'année, avec un accès équitable pour les femmes et les hommes, les personnes en situation de handicap et les fifty +.

Aussi, chaque année des formations sont réalisées concernant la santé et la sécurité, la lutte contre les discriminations, le harcèlement, la diversité et l'inclusion, la conformité, les achats responsables, la cybersécurité, la RSE et l'éthique des affaires.

Plan de développement individuel

Chaque salarié(e) dispose chez nous d'un plan de développement de carrière personnalisé. Ce plan inclut des outils pour explorer les opportunités internes via notre plateforme JIMMY, qui facilite la recherche de nouveaux défis au sein de l'organisation. Chaque année nos collaborateurs/trices ont un entretien de carrière avec leur manager direct, renseigné dans les outils RH. Il permet aux collaborateurs/trices de **se projeter dans leur carrière à court, moyen et long terme**, d'échanger avec leur manager sur les moyens à mettre en œuvre pour y arriver et identifier les besoins en matière de formation ou de mobilité.

Parcours de formation certifiants

Pour accompagner nos collaborateurs et collaboratrices dans leur montée en compétences, nous proposons des parcours de formation certifiants adaptés à divers enjeux professionnels.

Ces parcours sont conçus pour soutenir la prise de poste, la montée en responsabilité, le management, la gestion de projet, la conduite du changement, ainsi que la transition numérique et la transformation des métiers.

Gestion de carrière et mobilité interne

Nous nous engageons à les accompagner tout au long de leur parcours. C'est pourquoi 100 % d'entre eux/elles bénéficient d'un entretien annuel de performance, un moment clé de dialogue constructif pour faire le point sur l'année écoulée et fixer de nouveaux objectifs. Au-delà de ce rendez-vous, nous proposons des dispositifs d'accompagnement personnalisés (conseils, outils, soutien) adaptés à chacun(e), qu'il s'agisse de réussir une évolution interne, d'entreprendre une reconversion ou de surmonter une situation de fragilité professionnelle. **Cette démarche globale offre ainsi à nos collaboratrices et collaborateurs les ressources nécessaires pour saisir de nouvelles opportunités et construire une carrière épanouissante et durable.**

Mobilité interne

Nous encourageons la mobilité interne sous toutes ses formes : verticale, horizontale et géographique. Les promotions et évolutions se basent sur une évaluation objective des compétences, de l'expérience et des performances, tout en respectant nos principes de diversité, d'équité et de non-discrimination. Cette approche permet non seulement de reconnaître et de valoriser les talents internes, mais également de dynamiser notre organisation en intégrant des individus aux parcours variés et enrichissants.

Insertion des jeunes

Nous favorisons l'insertion des jeunes au sein de notre entreprise, en accueillant chaque année des alternant(e)s et des stagiaires, favorisant leur insertion professionnelle et la découverte des métiers de la finance responsable. En 2025, nous avons accueilli 66 alternantes et alternants, leur permettant de s'immerger dans un environnement professionnel stimulant et formateur. Nous accompagnons également les salariés seniors dans la gestion de leur fin de carrière, tout en favorisant la transmission des savoirs. De plus, nous encourageons le mécénat de compétences pour soutenir des initiatives sociales.

La Pépinière accompagne les jeunes talents de Natixis Interépargne **depuis plus de 11 ans.** Créé en partenariat avec l'AFTEC et l'EM Normandie, ce dispositif a déjà formé **plus de 167 alternants**, dont plusieurs ont rejoint durablement nos équipes.



DIVERSITÉ, INCLUSION ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La diversité, l'inclusion et l'égalité professionnelle sont des piliers de notre politique sociale. Nous garantissons un environnement de travail respectueux, équitable et ouvert à toutes et tous, quels que soient le genre, l'âge, l'origine, la situation de handicap ou l'orientation sexuelle.

Pour témoigner de notre volonté d'assurer un environnement de travail inclusif, nous avons mis en place plusieurs accords collectifs. Parmi ceux-ci, l'accord sur **l'égalité professionnelle femmes-hommes**, l'accord collectif relatif à l'insertion et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap, l'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Nous sommes pleinement engagés dans **l'accompagnement des personnes en situation de handicap**. Cela se traduit par la mise en place d'un accord collectif dédié, la nomination d'un(e) référent(e) handicap, l'accessibilité de l'ensemble de nos services en langage des signes, ainsi que la sensibilisation au handicap invisible. Nous adaptons également les postes de travail aux besoins spécifiques, et nous privilégions une politique d'achats auprès du secteur protégé.

Nous nous engageons également en faveur de **l'accessibilité numérique** en élaborant chaque année un plan d'actions, en cohérence avec les ambitions définies par le Groupe BPCE. Ainsi, un(e) référent(e) accessibilité local(e) est nommé(e) pour garantir la conformité et l'amélioration continue de l'accessibilité numérique, et d'autres collaborateurs/trices sont mobilisé(e)s en fonction de leurs compétences dans le cadre des actions

planifiées.

De plus, afin d'assurer une accessibilité optimale et pérenne de nos services numériques, nous nous assurons de la montée en compétences de nos équipes sur ces sujets-là. Ainsi, sur l'année 2025, des sessions de formations ont été planifiées sur les thématiques suivantes : concevoir et designer accessible, rédiger et publier des contenus web/bureautiques accessibles... L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs sont par ailleurs régulièrement sensibilisé(e)s aux enjeux du handicap et de l'accessibilité numérique.

De plus, nous sommes déterminés à lutter contre toutes les formes de discrimination et de harcèlement au sein de notre organisation. Notre politique de prévention rigoureuse, accompagnée de formations obligatoires pour tous/toutes les collaborateurs/trices et les managers, ainsi qu'un dispositif de lanceur d'alerte pour protéger les employé(e)s contre toute forme de représailles a été mis en place. Cela permet de créer un climat de confiance où chacun(e) se sent en sécurité pour exprimer ses préoccupations.

Nous dynamisons également notre réseau interne en soutenant nos collaboratrices et collaborateurs engagés, cela inclut la promotion de réseaux dédiés à l'égalité professionnelle femme/homme, le soutien à l'inclusion des personnes LGBT+.

DIALOGUE SOCIAL ET RELATIONS COLLECTIVES

Le dialogue social au sein de Natixis Interépargne repose sur un cadre structurant et des pratiques éprouvées :

Le Comité Social et Économique (CSE) couvre l'ensemble des salarié(e)s et se réunit régulièrement pour traiter des sujets relatifs à la santé, la sécurité, les conditions de travail, la gestion des carrières, la formation, l'égalité professionnelle, la prévention des discriminations et du harcèlement. L'ensemble des membres du CSE sont formés et la communication proactive est assurée par au moins quatre bulletins d'information par an.

Ce dialogue social dynamique permet d'associer les salarié(e)s à la vie de l'entreprise, de renforcer la cohésion interne et d'améliorer en continu les conditions de travail, la qualité de vie au travail et notre performance sociale globale.

Nous attachons une grande importance à la reconnaissance et à la valorisation de nos collaborateurs/trices. Notre politique de rémunération vise à créer un environnement de travail motivant et équitable, en alignant les intérêts de nos employé(e)s avec ceux de l'entreprise.

Dans le cadre de cette politique, **nous avons mis en place un accord d'intéressement** qui permet à tous nos collaborateurs/trices de bénéficier d'une part des résultats de l'entreprise. Cet accord est conçu pour encourager l'implication et la performance collective, tout en favorisant un esprit d'équipe fort. La dotation globale d'intéressement est constituée de deux fractions : La fraction A qui est liée au niveau du Résultat Brut d'Exploitation. La fraction B qui est déterminée selon **le niveau de performance collective** atteint sur plusieurs indicateurs, dont notamment **les formations et actions RSE, l'empreinte carbone par ETP, etc...** Grâce à cet intéressement, nous souhaitons **récompenser les efforts de nos employé(e)s** et les inciter à contribuer au succès de notre entreprise.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, SANTÉ ET SÉCURITÉ

Chez Natixis Interépargne, la santé et la sécurité de nos collaboratrices et collaborateurs sont une **priorité absolue**. Nous appliquons un **règlement intérieur strict** qui définit les règles à respecter pour garantir un environnement de travail sûr.

Nous réalisons des évaluations régulières des risques professionnels, documentées dans un Document Unique, et mettons en place des plans d'actions préventives et correctives pour anticiper et maîtriser les risques.

De plus, des formations obligatoires à la santé et à la sécurité sont régulièrement dispensées à tous/toutes nos collaborateurs/trices, afin de les sensibiliser et de les informer des bonnes pratiques.

Nous investissons également dans le bien-être de nos employé(e)s, cela se traduit par la mise en place du programme Health & Care, qui vise à promouvoir la santé et le bien-être au travail.

Nous lançons régulièrement des campagnes de sensibilisation, telles que **"1.2.3. Bougez"**, qui encouragent la lutte contre la sédentarité, la promotion de la santé mentale et la prévention des maladies chroniques. En parallèle, nous proposons des dispositifs d'écoute et d'accompagnement pour soutenir nos collaborateurs/trices en cas de besoin. Enfin, nous assurons une gestion proactive des risques psychosociaux (RPS) afin de garantir un environnement de travail serein et respectueux.

Concernant l'**ergonomie des postes de travail de chacun(e)**, nous veillons à ce que les conditions soient adaptées aux besoins de chaque collaborateur/trice. Nous assurons des aménagements spécifiques pour les personnes en situation de handicap, favorisant ainsi leur intégration et leur maintien dans l'emploi. Un suivi médical régulier est également mis en place pour surveiller la santé de nos collaboratrices et collaborateurs. En fonction des besoins individuels, nous proposons une adaptation des horaires de travail et du télétravail, afin de **favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**.



Le télétravail est une composante importante de notre politique de qualité de vie au travail. Grâce à un accord collectif, 96 % de nos collaboratrices et collaborateurs peuvent bénéficier de 10 jours par mois, soit 2 à 3 jours de télétravail par semaine. Nous offrons également une flexibilité des horaires de travail, permettant ainsi à nos employé(e)s d'organiser leur temps de manière optimale. De plus, nous garantissons le droit à la déconnexion, afin de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

INDICATEURS DE SUIVI

INDICATEUR	VALEUR 2023	VALEUR 2024	VALEUR 2025
% Taux d'absentéisme	4,8	4,7	4,5
Employé(e)s formé(e)s aux questions de santé et sécurité	55	13	104
Taux de collaborateurs/trices ayant un plan de développement individuel	NC	100	100
Nombre d'évaluations des risques menées en matière de santé et de sécurité des employé(e)s	42	66	57



POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Nous nous inscrivons dans une démarche environnementale ambitieuse, alignée sur les Accords de Paris et les exigences du Groupe BPCE, ces objectifs de réduction ont été définis selon une méthode similaire à celle appliquée par la SBTi, déclinée entre le scope 1-2 et le scope 3. Notre politique environnementale vise à réduire l'empreinte carbone de nos activités, à promouvoir la finance durable et à accompagner la transition écologique de nos clients et partenaires.

Principaux engagements

Concrètement, nous visons à réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3, conformément aux Accords de Paris. Nous avons déterminé des cibles de réductions sur les émissions liées au fonctionnement de notre entreprise de -6% d'ici 2026 et -20% d'ici 2030 sur base 2024. Ces cibles rapportées au nombre d'employé(e)s temps plein en fin d'année, constituent également un élément des accords de versement de notre intéressement.

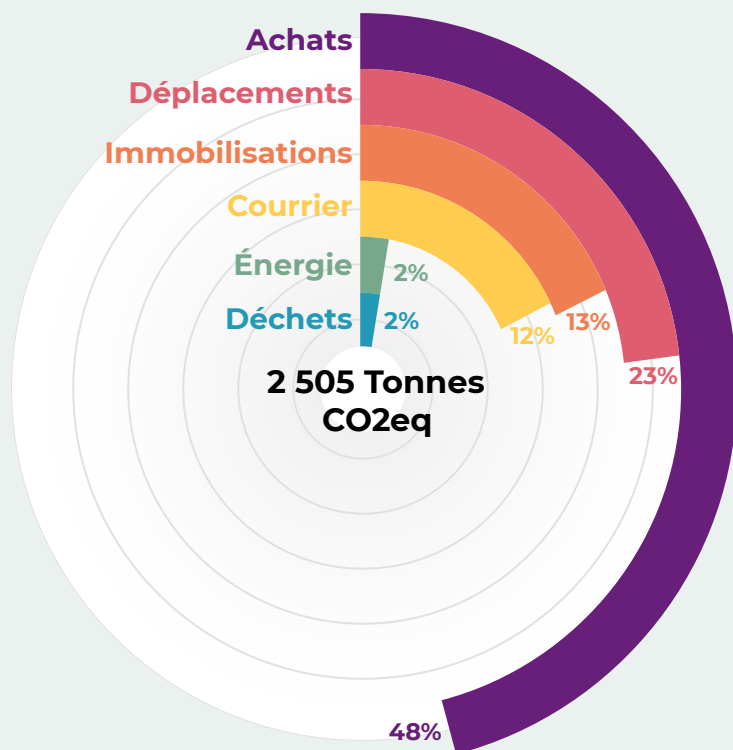
ENVIRONNEMENT				
ÉMISSIONS DE GES	UNITÉ	2023	2024	2025
Total des émissions brutes de GES du scope 1	tCO2eq	202	215	205
Total des émissions brutes de GES du scope 2	tCO2eq	21	22	23
Total des émissions brutes de GES du scope 3	tCO2eq	2247	2348	2277

BILAN CARBONE ET INDICATEURS CLÉS

Nous nous engageons à mesurer, suivre et publier de façon transparente nos indicateurs environnementaux clés, afin de piloter efficacement notre démarche RSE et de garantir la crédibilité de nos engagements auprès de toutes nos parties prenantes. En tant que filiale du Groupe BPCE, les principaux indicateurs sont consolidés dans les résultats du groupe.

Dans le cadre de notre démarche de responsabilité sociétale, nous avons engagé un travail d'évaluation de l'empreinte carbone associée à notre dispositif d'investissement, en intégrant l'impact des produits que nous commercialisons. Notre activité se structure autour de fonds multi-entreprises et de fonds dédiés à chaque client, au sein desquels la marge de manœuvre directe sur la composition des portefeuilles peut être limitée. Par ailleurs, **notre propre empreinte opérationnelle reste relativement faible au regard des émissions générées par les activités liées aux investissements.** Dans ce contexte, **notre principal levier d'action réside dans notre capacité d'influence et d'incitation** : nous cherchons à orienter progressivement les allocations vers des fonds et des supports d'investissement présentant de meilleures performances environnementales et intégrant des critères ESG exigeants. **Cette approche vise à concilier la performance financière attendue par nos clients avec une réduction progressive de l'empreinte carbone globale de nos solutions d'investissement.**

Bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES) – 2025



Performance environnementale	Unité	2023	2024	2025
Consommation totale d'énergie	Gi	2109	2209	2237
Consommation totale d'énergie	Gi	2034	2129	2151
Poids total des déchets dangereux	t	1,07	1,04	0,25
Poids total des déchets non dangereux	t	43,22	41,65	42,31
Poids total des déchets valorisés	t	20,58	22,94	22,88
Part de l'effectif utilisant la mobilité douce pour se rendre au travail	%	36	36	39
Consommation totale d'eau / ETP		3,54	3,25	3,33

Calcul des émissions de GES de nos activités propres

Les indicateurs environnementaux sont collectés et consolidés dans un reporting aligné sur les standards internationaux, suivant les référentiels GRI (*Global Reporting Initiative*) et GHG Protocol.

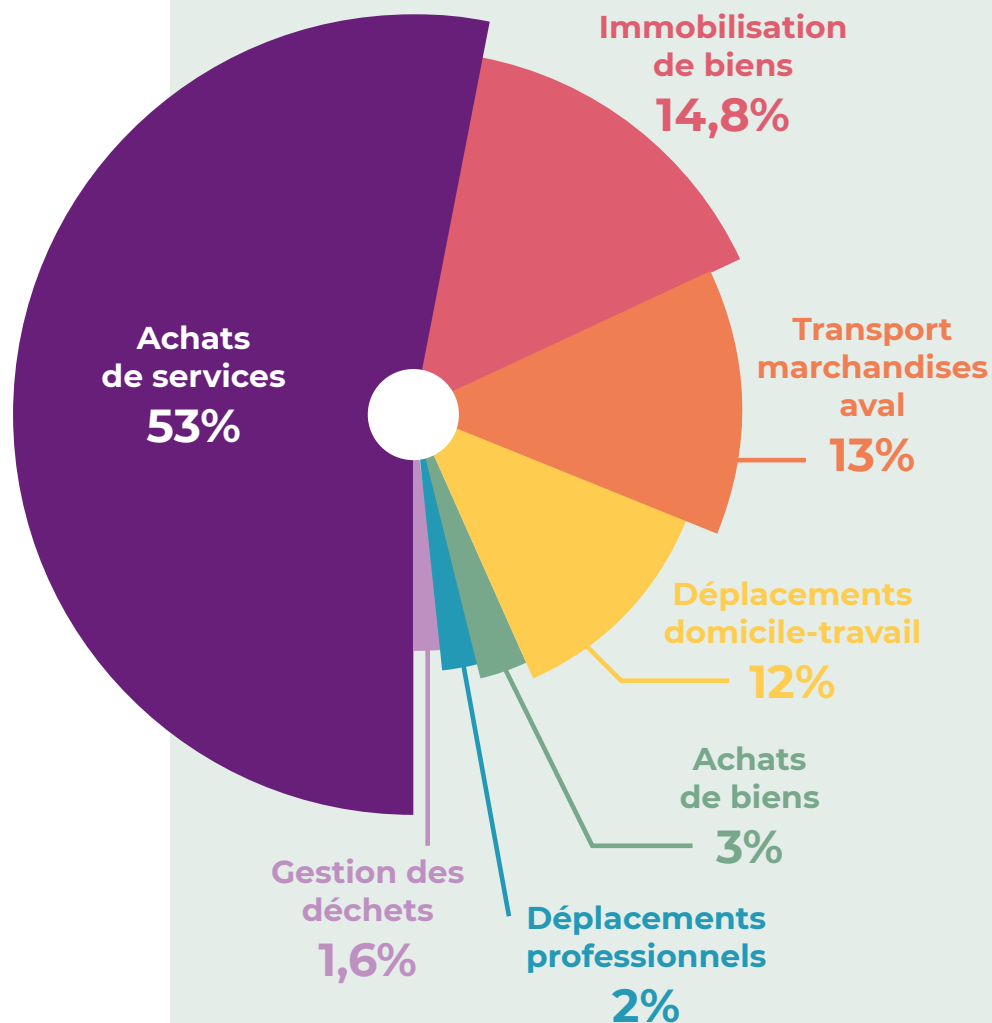
De plus, pour mesurer et suivre notre empreinte environnementale, nous nous appuyons sur la méthodologie de calcul du bilan carbone définie et déployée par le Groupe BPCE. Cette méthode couvre les émissions de gaz à effet de serre selon les scopes 1, 2 et 3 (catégories 1 à 14), conformément à la classification du GHG Protocol, et utilise les facteurs d'émissions de la Base Empreinte de l'ADEME (référence nationale citée par l'article L229-25 du Code de l'Environnement). Cette méthodologie fait l'objet d'un audit réalisé par un organisme tiers indépendant, conformément aux exigences réglementaires de la directive CSRD, avec un niveau d'assurance limité. Cette démarche garantit donc la fiabilité et la comparabilité des données environnementales publiées par le Groupe BPCE, et Natixis Interépargne.

Dans une logique d'amélioration continue et pour renforcer le pilotage de la décarbonation des achats, le Groupe BPCE a développé des facteurs d'émissions monétaires spécifiques pour trois catégories : « Conseil », « Conseil en stratégie », et « Prestations intellectuelles informatiques ». Ces facteurs d'émission sont calculés à partir des empreintes carbone réelles des fournisseurs du groupe, reportées au chiffre d'affaires réalisé avec le Groupe BPCE en 2025. De plus, des facteurs d'émission spécifiques ont également été définis pour le transport de fonds, en collaboration avec les prestataires concernés.

La méthodologie appliquée au poste des Immobilisations repose sur les principes de la réglementation française concernant l'élaboration d'un Bilan de Gaz à Effet de Serre (BEGES), qui répond également aux exigences réglementaires inscrites à l'article L. 229-25 du Code de l'environnement. Cette méthodologie est également cohérente avec la norme ISO 14064-1 : 2018. Plus précisément, le calcul des émissions associées aux immobilisations est basé sur la collecte des données issues des inventaires des différents parcs (parc informatique, immobilier, véhicules, etc.) et sur l'application de coefficients d'amortissement permettant de répartir les émissions sur la durée de vie des biens concernés.

Un nouvel indicateur a par ailleurs été introduit pour prendre en compte la consommation en kWh des véhicules professionnels électriques : les données kilométriques ou monétaires sont automatiquement converties en kWh selon le pays, assurant ainsi une prise en compte exhaustive des émissions liées à la mobilité électrique. La collecte des indicateurs pour le calcul de l'empreinte carbone consolidée du groupe repose sur 58 % d'indicateurs physiques et 42 % d'indicateurs monétaires (exprimés en tonnes de CO₂e). L'automatisation des circuits d'information s'est accélérée en 2025 avec l'outil Groupe BPCE CIRSE, afin de fiabiliser la collecte des indicateurs qui entrent dans le calcul des scopes 1, 2 et 3. Des contrôles systématiques de variation (+/- 15 %) entre deux années sont intégrés dans l'outil de collecte, imposant la justification des écarts par les contributeurs.

Voici en détail le Scope 3 :



Objectifs et trajectoire

Les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) visent une diminution dans l'empreinte propre de 6 % d'ici 2026 et de 20 % d'ici 2030, par rapport à la base de 2024. Nos résultats les plus récents ont montré que nous sommes toujours en passe d'atteindre nos objectifs. En s'alignant avec la méthodologie du Groupe BPCE, ces objectifs de réduction ont été définis selon une méthode similaire à celle appliquée par la SBTi, déclinée entre le scope 1-2 et le scope 3. La trajectoire de réduction des émissions de GES est la suivante :

- **-6% entre 2024 et 2026**

Nous proposons de lisser annuellement l'objectif de réduction pour construire des objectifs annuels :

- Année 2025 : -3%
- Année 2026 : -3%

- **-20% entre 2024 et 2030**

L'intensité de réduction entre 2026 et 2030 est donc estimée à -14% :

- Année 2027 : -3,5%
- Année 2028 : -3,5%
- Année 2029 : -3,5%
- Année 2030 : -3,5%

NOS ACTIONS CONCRÈTES DE RÉDUCTION DE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Efficacité des bâtiments

Dans le cadre de notre appartenance au Groupe BPCE, nous bénéficions de bâtiments labellisés. Ainsi à fin 2023, le groupe comptait en France, **9 immeubles labellisés** par des labels de référence tels que HQE, BBC, BREEAM, LEED ou WELL, représentant une surface de 66 416 m², soit plus de 70 % des surfaces occupées. La sobriété énergétique et l'efficacité des bâtiments sont assurées par un audit énergétique régulier réalisé par Veritas ainsi qu'un plan de sobriété énergétique. Ce plan inclut l'extinction automatique de l'éclairage, la limitation de la température des locaux à 19 °C en hiver et 26 °C en été, la fermeture ponctuelle des locaux, ainsi que le recours à une électricité 100 % renouvelable, ce qui a permis de réduire de plus de 50 % la consommation d'énergie par occupant. Concernant le chauffage et la climatisation, ils sont assurés en grande partie en France par les réseaux de chaud et de froid urbain. Le mix énergétique du réseau de chauffage urbain de Paris est composé de plus de 50 % d'énergies renouvelables ou de récupération.

« Green IT » et Numérique Responsable

L'optimisation de l'infrastructure IT se traduit par l'achat de matériel informatique moins impactant, l'allongement de la durée de vie des équipements et la réduction de la consommation des data centers. Nous luttons activement contre l'obsolescence logicielle des smartphones, notre ambition est de garantir la compatibilité de nos

applications avec les versions anciennes des systèmes d'exploitation, tels qu'Android 7 (2016) et iOS 15 (2021) compatible avec les iPhone de 2016, afin de prolonger la durée de vie des appareils et de rendre nos services accessibles au plus grand nombre.

Cette démarche s'inscrit dans une logique d'éco-conception appliquée à l'ensemble de nos parcours web : nous veillons à minimiser l'impact environnemental et la consommation de ressources, tant au niveau des terminaux que des centres de données. Chaque détail compte : **le contrôle rigoureux de la taille des logos** fournis par nos partenaires et clients, **l'analyse continue de la qualité du code**, et **l'optimisation de nos applications pour réduire leur consommation d'énergie et de mémoire**, limitant ainsi l'utilisation de la batterie des appareils.

Notre engagement va au-delà du développement logiciel, nous mesurons précisément **la consommation énergétique de nos infrastructures**, en évaluant le coût du run et du build de chaque applicatif hébergé. De plus, nous nous insérons dans le programme « IT for Green » développé par le groupe, dans le but d'explorer comment l'informatique pouvait se mettre au service de l'environnement, en contribuant notamment à mesurer son impact. Le groupe a par ailleurs développé **une calculatrice d'empreinte numérique de ses équipements et applicatifs**, permettant d'évaluer l'impact environnemental d'un projet ou l'incidence des achats numériques sur son bilan carbone.

90 % de nos services hébergés dans les datacenters du Groupe BPCE sont alimentés à 100 % par de l'énergie renouvelable d'origine française.

Ces datacenters sont certifiés ISO 14001 et ISO 50001, et adhèrent au Code of Conduct Européen des datacenters, témoignant de notre exigence en matière de performance environnementale et de responsabilité sociétale.

Ainsi, chaque choix technique, chaque ligne de code, chaque partenariat s'inscrit dans une volonté de sobriété numérique et de respect de l'environnement, au service d'une innovation durable et inclusive.

Mobilité durable



Nous mettons un accent particulier sur la mobilité durable en favorisant le télétravail, qui contribue significativement à la réduction des déplacements domicile-travail. Dans le cadre de notre démarche RSE, nous avons l'ambition de réduire la part modale de la voiture au profit de **solutions de mobilité**

douce, afin de réduire l'impact environnemental de nos déplacements du quotidien. Grâce à de nombreuses actions concrètes mises en place pour encourager les trajets domicile-bureau à vélo, nous avons obtenu **le label Employeur Pro Vélo* au niveau Or**, après avoir rempli 92 % des critères d'un audit portant sur cinq domaines clés (pilotage et stratégie, communication et mobilisation, services, sécurité et équipements). Cette labellisation fait de nous le premier acteur d'épargne salariale et retraite à obtenir cette reconnaissance, et témoigne de notre engagement d'être une entreprise à impact positif, tant pour l'environnement que

pour le bien-être des équipes. Notre objectif est d'atteindre 25 % de vélotisseurs d'ici la fin de l'année 2026. Pour atteindre cet objectif, nous avons par exemple mis en place une aide à l'achat d'un vélo pour les collaborateurs/trices, allant jusqu'à 50 % du prix d'achat du vélo, qu'il soit neuf ou d'occasion.

Nous encourageons également l'utilisation du train pour les déplacements professionnels et avons renouvelé notre flotte de véhicules pour limiter les émissions en abandonnant les véhicules thermiques au profit des véhicules électriques. Nous appliquons la politique de déplacements professionnels du groupe :

- Les conférences téléphoniques et vidéoconférences sont privilégiées, faisant des déplacements une exception.
- Les réunions sans clients doivent être réalisées par téléphone.
- Les rendez-vous doivent être organisés pour éviter des multiples déplacements vers la même destination.
- Lorsque train et avion sont disponibles pour une même destination, le train est privilégié selon le temps de trajet pour certaines destinations en France et en Europe.

Depuis 2023, les règles ont été renforcées :

- L'avion n'est autorisé que si le trajet en train dépasse 4 heures (au lieu de 3 h 30 auparavant) ou plus de 3 heures pour un aller-retour dans la même journée, indépendamment des coûts.
- La classe économique est requise pour les vols domestiques, inter-européens et les vols continentaux de moins de quatre heures.

*Le label Employeur Pro-Vélo est porté par la Fédération des Usagers et des usagers de la Bicyclette et soutenu par l'ADEME.



Gestion responsable des déchets

En tant que filiale, nous suivons la politique de gestion des déchets mise en œuvre par Natixis, qui se mobilise depuis plusieurs années pour réduire les déchets qu'elle génère. Cette politique de réduction des déchets s'appuie sur le principe des 5 R : **Refuser, Réduire, Réemployer, Rendre à la terre, Recycler**. Elle a pour objectif de supprimer les principaux objets à usage unique, (objectif inscrit dans le Plan Stratégique de Natixis à échéance fin 2030).

La gestion responsable des déchets repose sur un tri généralisé (papier, plastique, DEEE, etc.), ainsi que sur la collecte et la valorisation des déchets électroniques et informatiques. La suppression du plastique à usage unique a été mise en œuvre (suppression des gobelets et des bouteilles d'eau jetables), tout comme l'introduction de consommables biodégradables, la mutualisation des fournitures de bureau dans un cadre de flex-office, et une politique *Green IT* axée sur la remise à neuf et la réutilisation du matériel informatique.

Pour finir, un programme *Paperless* vise également à réduire la consommation de papier tout en dématérialisant les factures et les supports de communication.

NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Dialogue avec les parties prenantes et implication collective

Chez Natixis Interépargne, nous considérons le dialogue avec nos parties prenantes comme un levier essentiel pour la réussite de notre démarche environnementale et la pertinence de nos actions. Nous impliquons l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes dans la définition, la mise en œuvre et l'amélioration continue de notre politique environnementale.

Engagement solidaire

Chez Natixis Interépargne, nous nous appuyons sur les engagements et les dispositifs portés par Natixis et par sa fondation, tout en déployant nos propres initiatives solidaires. Nous organisons ainsi des journées de bénévolat et soutenons des associations locales, telles que **LA CHIFFO** La Chiffo à Caen, afin d'ancrer notre action au plus près des besoins des territoires.

En 2025, 96 collaboratrices et collaborateurs ont participé aux journées solidaires organisées dans le cadre des semaines de la solidarité, tenues chaque semestre. Ce niveau de participation, en hausse de 68,42 % par rapport à 2024 (57 participant(e)s), illustre le renforcement

de la mobilisation et l'ancrage d'une culture de l'engagement au sein de notre organisation. **Au total, plus de 672 heures ont été consacrées à des actions de terrain auprès d'acteurs tels que les Restos du Cœur du Calvados, l'unité locale de Caen**



de la Croix-Rouge française, Agoraé Caen, la Banque Alimentaire, Refaites vos jeux, La Voix des Femmes, Danub, AFB ou encore la Fédération du Calvados du Secours Populaire. Parallèlement, nous développons des formats de team buildings solidaires, qui permettent de renforcer la cohésion interne tout en fédérant les équipes autour de projets à impact social et solidaire, créant ainsi un lien concret entre engagement citoyen et dynamique collective de l'entreprise.

Associations et réseaux

Nous nous engageons auprès de nombreuses associations, nous

fair. Financer
Accompagner
Impacter
Rassembler

sommes notamment adhérents de **FAIR**, association de référence en France dédiée à la promotion de l'épargne et de la finance

solidaires. Dans ce cadre, nous participons régulièrement à des réunions trimestrielles portant sur les enjeux de la finance solidaire et de l'économie sociale et solidaire (ESS). Ce partenariat nous permet de maintenir un dialogue structuré avec l'ensemble de l'écosystème, d'identifier les évolutions réglementaires, les innovations de marché et les bonnes pratiques, et d'anticiper les attentes des parties prenantes. L'objectif de cette démarche est double : entretenir et enrichir notre réseau d'acteurs engagés, et capter les principales tendances afin de repérer des opportunités de valorisation et de développement de solutions d'épargne solidaire à destination de nos clients. **Par cette adhésion, nous affirmons notre volonté de contribuer activement à la diffusion de la finance solidaire et à l'orientation de l'épargne vers des projets à impact social et environnemental positif.**

LES COLLECTIFS

Nous nous sommes également rapprochés du réseau **Les Collectifs** il y a un peu plus d'un an, avec l'objectif de redynamiser l'animation des coaches RSE et de renforcer la diffusion d'une culture de l'engagement au sein de l'entreprise. Nous affirmons ainsi notre volonté de participer activement à la transformation des modèles économiques, en associant nos salarié(e)s à ces évolutions.



De plus, Natixis est membre depuis plusieurs années de **l'Observatoire de la RSE (ORSE)**, qui accompagne la transition des organisations vers des pratiques plus responsables. À ce titre, nos collaboratrices et collaborateurs qui le souhaitent, peuvent participer aux activités proposées afin de développer de bonnes pratiques et avoir accès à des dispositifs concrets.



Notre engagement en matière de mécénat et de philanthropie est un levier stratégique qui nous permet d'agir en faveur des communautés. Nous soutenons des projets culturels et sociaux, axés sur l'insertion, la jeunesse, le sport et l'environnement, renforçant ainsi notre ancrage local. Impliquant nos collaborateurs/trices, nous favorisons leur engagement dans des actions d'intérêt général, tout en dialoguant avec les communautés pour mieux comprendre leurs besoins.

Une entreprise engagée dans l'excellence du haut niveau

Depuis 2022, nous sommes fiers de soutenir **Emma Lunatti**, athlète de haut niveau en aviron.

Ce soutien fait écho à notre excellence et notre leadership.





06

PLACER L'ÉTHIQUE

AU CŒUR DE NOS PRATIQUES

42 Éthique des affaires

43 Dispositif de sécurité des systèmes d'information

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

L'éthique des affaires est un pilier fondamental de notre culture d'entreprise. Nous nous engageons à respecter les plus hauts standards d'intégrité, de loyauté et de responsabilité dans l'ensemble de nos activités, concernant :

- **Le code de conduite et d'éthique :** Nous appliquons [le code de conduite et d'éthique du Groupe BPCE](#), qui définit les principes fondamentaux (intérêt du client, responsabilité employeur, responsabilité sociétale) et les comportements attendus de tous/toutes les collaborateurs/trices.
- **La lutte contre la corruption et la fraude :** Nous disposons d'une politique anticorruption stricte, d'une cartographie des risques actualisée, de procédures de contrôle et d'audit, et d'un programme de formation obligatoire pour tous/toutes les collaborateurs/trices **(57,75% formé(e)s à l'éthique des affaires en 2025)**.
- **La prévention des conflits d'intérêts :** Procédures spécifiques, formation des collaborateurs/trices, déclaration obligatoire des situations à risque, contrôle interne renforcé.
- **La lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LAB-FT) :** Procédures conformes à la réglementation, formation régulière, contrôle des opérations et des clients, reporting aux autorités compétentes.

- **La sécurité de l'information et protection des données :** Charte Responsabilité de la Sécurité des Systèmes d'information, plan de continuité d'activité, audits réguliers, sensibilisation des collaborateurs/trices à la cybersécurité, gestion responsable des données personnelles et respect du règlement général sur la protection des données (RGPD).



DISPOSITIF DE SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION

Chez Natixis Interépargne, la sécurité des systèmes d'information est pilotée par les risques : la priorisation des plans d'action et des corrections des vulnérabilités est faite en prenant en compte la criticité des actifs métier.

Chaque actif métier a été cartographié, c'est-à-dire que pour chacun des critères ci-dessous, les impacts ont été analysés en termes d'image et de risques financier, organisationnel, juridique et réglementaire :

- **Perte de disponibilité**,
- **Altération des données** (intégrité),
- **Vol de données** (confidentialité),
- **Atteinte aux traces** (preuves).

À cela s'ajoutent des contrôles réguliers (contrôles de conformité par rapport à la politique groupe de sécurité des systèmes d'information, tests de vulnérabilité, tests d'intrusion, audits d'inspection, etc.). Le croisement de ces informations permet de prioriser les remises en conformité des faiblesses rencontrées, en cohérence avec les craintes du métier.

La politique de sécurité des SI définit le niveau de sécurité de base des actifs technologiques, des actifs informatiques, des réseaux et des systèmes d'information de Natixis.

Surveillance et gestion des incidents

Un dispositif de surveillance en continu est mis en œuvre au sein de l'entreprise :

- **Veille et contrôle permanent** sur les versions logicielles, les vulnérabilités et correctifs de sécurité en relation avec les équipes de sécurité opérationnelle ;
- **Monitoring** des logs/événements.

Les traces concernant les postes et serveurs sensibles, les événements de sécurité et les opérations critiques sont surveillées et analysées pour identifier les violations potentielles des règles de sécurité.

Natixis dispose d'un **SOC interne (Security Operations Center)** dont la responsabilité est partagée entre Natixis et notre département Security.

La gestion des incidents se fait dans un module dédié de l'outil de GRC (RSA Archer, module SecOps), permettant une démarche globale dans la collecte des logs.

Enfin, un système de gestion de crise est en place pour répondre à tout type d'incident majeur (hors crises financières).

Sensibilisation et formation

Un programme de sensibilisation est également en place :

- **Formation aux 10 règles d'or de la cybersécurité** pour les nouveaux/nouvelles arrivant(e)s ;
- **Tests de phishing** mensuels pour tous les collaborateurs/trices ;
- **Formations annuelles obligatoires** pour collaborateurs/trices et prestataires ;
- **Formations spécifiques** pour les développeurs internes et externes.



Gestion des traces

- **Traces applicatives fonctionnelles** : stockées dans le CRM opérationnel (IRIS360), accessibles uniquement aux équipes habilitées (back office, plateau téléphonique).
- **Traces de navigation** : exploitées via Adobe Analytics pour optimiser les parcours utilisateurs (avec consentement des clients).
- **Traces applicatives techniques** : conservées un mois, accessibles uniquement par des personnes habilitées de BPCE-IT.

Les contrôles CPN1 et CPN2 sont réalisés régulièrement ainsi que des inspections par le Groupe BPCE.

Mesures complémentaires et évolutions

En complément des mesures existantes, certaines initiatives sont prévues comme :

- **Le déploiement d'une double authentification (MFA) en 2026** pour renforcer la sécurité des accès aux applications sensibles.
- **Des tests d'intrusion annuels** sur les applications exposées sur internet afin d'identifier et corriger les vulnérabilités.
- **Une participation à des programmes de Bug Bounty**, permettant de solliciter des chercheurs/euses en cybersécurité pour détecter des failles et améliorer la maturité de nos applications.

INDICATEURS DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE

Indicateur	Valeur 2023	Valeur 2024	Valeur 2025
Nombre d'incidents signalés via la procédure d'alerte	0	0	0
Nombre de problèmes de santé liés au travail	1	1	0
Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0	0
Nombre d'incidents de sécurité de l'information confirmés	19	29	11
% de collaboratrices et collaborateurs formé(e)s à l'éthique des affaires	98,89 %	10,23 %	57,75 %



07

DÉPLOYER

UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

46 Dialogue avec les fournisseurs

46 Achats responsables et chaîne
d'approvisionnement

DIALOGUE AVEC LES FOURNISSEURS

Une grande importance est accordée à la **responsabilité environnementale de nos fournisseurs**. Nous les sensibilisons et les évaluons sur leurs pratiques en matière d'environnement afin de les associer à notre démarche d'achats responsables. Cela se traduit par l'utilisation de questionnaires RSE, la réalisation d'audits, l'inclusion de clauses contractuelles spécifiques... De plus, nous mettons en place des plans d'action correctifs lorsque cela est nécessaire, afin de garantir que nos partenaires respectent nos exigences en matière de durabilité.

Dans cette optique, nous privilégions également le recours aux fournisseurs locaux. En favorisant des entreprises inclusives et engagées dans la transition écologique, nous soutenons non seulement le développement économique local, mais nous contribuons également à la réduction de notre empreinte carbone.

ACHATS RESPONSABLES ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Concernant les achats responsables et la chaîne d'approvisionnement, des critères RSE sont intégrés systématiquement dans les appels d'offres et les contrats fournisseurs. En 2025, 77,97 % des contrats fournisseurs incluaient des clauses sur les exigences environnementales, sociales et éthiques, et 77,97 % des fournisseurs avaient également signé le code de conduite, tandis que 98,7 % avaient été évalués sur leur performance RSE. **De plus, depuis plusieurs années 100 % de nos achats sont réalisés auprès de fournisseurs/prestataires situés en France, afin de dynamiser l'économie locale.**

L'évaluation RSE des fournisseurs est un levier clé de maîtrise des risques et d'amélioration continue. Elle s'appuie sur un dispositif de qualification et d'évaluation déployé à l'échelle du groupe, avec une approche fondée sur la cartographie des enjeux et risques RSE par catégories d'achats. Les exigences RSE sont progressivement systématisées dans les cahiers des charges, consultations et dans le pilotage de la relation fournisseur, avec, lorsque cela est nécessaire, la mise en place de plans d'actions correctifs.

Des évaluations propres à notre organisation concernant nos fournisseurs sont également mises en place et indiquent que 98 % ont obtenu une note RSE, en sachant que cette note compte pour 20 % dans la sélection des fournisseurs. De plus, 100 % du personnel achats de BPCE Achats & Services a été formé à la norme ISO 20400 pour des achats responsables. Enfin, la diversité et l'inclusion dans la chaîne d'approvisionnement sont renforcées par un recours croissant aux fournisseurs inclusifs.

Nous attachons une grande importance au respect du devoir de vigilance dans notre chaîne d'approvisionnement. Pour cela, nous avons mis en place une cartographie des risques RSE, en utilisant l'outil AFNOR. Nous procédons également à l'évaluation et aux audits de nos fournisseurs, afin de nous assurer qu'ils respectent nos exigences. Nous intégrons des clauses contractuelles portant sur les aspects environnementaux, sociaux et éthiques. En cas de non-conformité, **nous mettons en œuvre des actions correctives pour garantir le respect de nos standards.**

Enfin, nous nous appuyons sur la politique et les processus achats du Groupe BPCE, pilotés notamment via BPCE Achats & Services, entité labellisée RFAR (Relations Fournisseurs et Achats Responsables). Cette labellisation atteste de la mise en œuvre effective d'engagements structurants en matière de relations fournisseurs responsables et d'achats durables, en cohérence avec les recommandations de la norme ISO 20400 relative aux achats responsables.

Indicateur	Valeur 2023	Valeur 2024	Valeur 2025
% de fournisseurs ciblés avec des contrats contenant des clauses sur les exigences en matière d'environnement, de travail et de droits humains	85,19 %	72 %	77,97 %
% de fournisseurs ciblés ayant fait l'objet d'une évaluation RSE	83,1 %	83,57 %	98,7 %
% de fournisseurs ayant signé le code de conduite	85,19 %	72 %	77,97 %
% d'achats réalisés auprès de fournisseurs/prestataires situés en France	100 %	100 %	100 %



CONCLUSION

Ce rapport RSE témoigne de **la solidité de notre modèle**, de **la cohérence de notre stratégie d'impact** et de **l'engagement collectif de nos équipes** au service de **la performance durable de nos clients**.

L'année écoulée a confirmé que nous avons **progressé sur l'ensemble des piliers** de notre démarche d'impact.

Nos actions et les résultats obtenus confirment **notre volonté de rendre l'impact accessible à toutes et à tous, de démocratiser l'épargne responsable et d'accompagner nos clients dans la durée**.

Conscients des défis sociétaux en cours, nous poursuivons nos efforts pour **anticiper les attentes de nos parties prenantes et renforcer la transparence de nos actions**, dans une logique d'amélioration continue, d'écoute active et de co-construction.

Nous remercions nos clients, distributeurs, partenaires, collaboratrices et collaborateurs, et toutes celles et ceux qui contribuent chaque jour à faire de Natixis Interépargne une entreprise responsable, engagée et innovante.

Au quotidien, nous continuons à donner du sens à l'épargne pour contribuer à bâtir un avenir plus durable, plus solidaire et plus inclusif.

Amandine ERNST

Directrice de l'Impact Natixis Interépargne



IMPACT EN ACTION 2025



interepargne.natixis.com

Siège social : 59, avenue Pierre Mendès-France - 75013 Paris