

RESPONSABILITÉS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES

242

Identité coopérative et développement responsable

247

Responsabilité économique

254

Responsabilité sociale

264

Responsabilité sociétale

271

Réponses aux enjeux environnementaux

276

Méthodologie du reporting RSE

278

Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion

280

Table de concordance entre les données RSE produites et les obligations réglementaires nationales

284

Table d'équivalence entre les obligations réglementaires nationales et les standards internationaux

Identité coopérative et développement responsable

1.1 Permanence des valeurs coopératives

Depuis sa création en 1919, la BRED, comme les autres Banques Populaires, est une banque coopérative au service de ses sociétaires.

Depuis la création de la première Banque Populaire à Angers en 1878, et plus encore depuis la loi fondatrice des Banques Populaires de 1917, les Banques Populaires ont pour mission de servir les artisans et les commerçants, qui constituaient alors la totalité de leur sociétariat, mission qui sera rapidement étendue aux PME. C'est à partir de 1962 que des évolutions réglementaires permettent aux Banques Populaires de s'ouvrir vers les particuliers. La création de l'ACEF⁽¹⁾, l'arrivée en 1974 de la Casden Banque Populaire⁽²⁾ puis en 2002, du Crédit Coopératif⁽³⁾ complètent la diversité des clientèles.

Ancrage territorial, réponses concrètes aux besoins de l'économie réelle et des clientèles locales, soutien aux acteurs de la vie économique et sociale, le modèle Banque Populaire fait la preuve de sa pertinence, de son efficacité et de sa capacité de résistance. Riche de toute cette diversité et de cet engagement historique qui fondent son identité, la BRED Banque Populaire a toujours eu la volonté de mettre en œuvre une capacité « d'entreprendre autrement » fondée sur une activité économique qui développe une approche de long terme, au-delà d'un rendement financier de court terme. Elle s'inscrit ainsi dans une logique de responsabilité collective et de développement durable, respectueuse de l'ensemble de ses collaborateurs. C'est pourquoi la BRED a constamment su accompagner les évolutions de la société grâce à son ancrage territorial, ses réponses concrètes aux besoins de l'économie réelle et des clientèles locales et au soutien aux acteurs de la vie économique et sociale.

Direction du sociétariat et du développement durable – RSE

Une direction de l'animation du sociétariat et du développement durable-RSE a été créée au début de l'année 2013 afin d'assurer la synthèse et la valorisation des actions de la BRED dans le domaine du développement responsable.

Direction du sociétariat et du développement Durable – RSE	2015	2014	2013	2012
Nombre de collaborateurs	3	3	3	1

Cette direction a pour mission de mobiliser les parties prenantes, notamment les sociétaires, par la valorisation d'un modèle coopératif responsable et d'identifier et de proposer les enjeux prioritaires et les objectifs de la RSE du groupe BRED. De ce fait, elle a également un rôle d'impulsion, de sensibilisation, de diffusion des bonnes pratiques en interne, en veillant à ce que les actions entreprises soient conformes aux objectifs de la politique RSE définis par la BRED et conformes aux normes et référentiels en vigueur.

1.2 Stratégie de développement durable

C'est dans le cadre de la fidélité à ces valeurs coopératives que la BRED développe, de longue date, une démarche relevant du domaine de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) favorisant le primat de la proximité, l'attachement au lien social et aux valeurs humaines. Nous cherchons, au travers notre démarche de développement responsable, à valoriser un modèle coopératif différenciant autour du triptyque clients-collaborateurs-sociétaires, appelés à devenir des acteurs de la société de demain.

La direction de la BRED a affirmé la nécessité de concevoir une politique de responsabilité sociale comme le prolongement de son cœur de métier et de piloter ses engagements en la matière avec le même sérieux et le même professionnalisme qu'elle gère ses activités commerciales. Pour cela, la BRED a défini une démarche RSE qui s'appuie sur deux éléments :

- une stratégie qui s'articule autour de huit ambitions identifiées et définies avec les membres du Comité exécutif de la BRED (COMEX), ambitions qui sont autant de références pour son quotidien ;
- un dialogue engagé avec les parties prenantes.

(1) ACEF: Association pour favoriser le Crédit et l'Épargne des fonctionnaires et agents des services publics.

(2) Banque dédiée aux personnels de l'éducation, de la recherche et de la culture.

(3) Banque tournée vers les structures de l'économie sociale et solidaire.

LES AMBITIONS DU DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE DE LA BRED**Notre responsabilité Économique**

Bien faire notre métier de banquier de proximité en développant notre activité au service de nos territoires.

- 1 – Accompagner l'économie réelle au cœur de nos territoires**
Favoriser le développement local, jouer pleinement notre rôle de financeur de l'investissement local et participer à leur création de richesses.
- 2 – Entretenir une démarche de clarté et d'intérêts partagés dans la relation avec nos clients**
La BRED élabore des solutions en les adaptant aux besoins de ses clients, en agissant dans l'intérêt de ses clients et en favorisant l'innovation et l'accessibilité bancaire.

Notre responsabilité Sociale

Développer des pratiques loyales et faire progresser l'égalité des chances dans le domaine des ressources humaines.

- 3 – Valoriser tous les talents et fidéliser les collaborateurs**
La promotion est particulièrement mise en œuvre aux différents niveaux de responsabilité de l'entreprise. Elle repose sur un investissement continu et significatif en formation et des temps importants d'autoformation.
- 4 – Favoriser la satisfaction au travail**
Un dialogue social de qualité, des conditions de travail favorables et une organisation non centralisée qui favorisent l'autonomie en même temps que la reconnaissance collective.
- 5 – Progresser dans la diversité et l'égalité des chances**
La BRED s'engage au respect des différences et de l'égalité des chances dans tous les domaines du management et de la gestion des ressources humaines. La promotion de la diversité au sein du Groupe BRED demeure un enjeu clé.

Notre responsabilité Sociétale

Favoriser les initiatives de cohésion sociale dans les territoires.

- 6 – Donner à l'argent une utilité sociale**
Soutenir l'insertion économique et sociale des personnes en difficulté, promouvoir l'entre-aide et protéger les clients vulnérables.
- 7 – Soutenir et développer les actions de proximité et le soutien aux initiatives locales de nos clients et sociétaires**
Stimuler et participer à la dynamique d'initiatives, d'innovations et de cohésion sociale dans les territoires.

Notre responsabilité Environnementale

Diminuer notre empreinte environnementale due à notre fonctionnement.

- 8 – Réduire, trier, valoriser**
Les quatre principaux enjeux environnementaux directs de la BRED sont :
 - la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) issues de la consommation énergétique des bâtiments et des déplacements professionnels ;
 - la consommation responsable de papier ;
 - la bonne gestion des déchets, notamment les D3E ;
 - déployer une politique d'achats responsables ambitieuse.

I.3 Des principes favorisant l'exercice des valeurs

La BRED est une coopérative bancaire soumise à un régime juridique spécifique propre à faciliter l'expression quotidienne des valeurs coopératives :

Le capital est détenu par ses propres clients.

- La souscription de parts sociales est un acte libre et volontaire.
- Les intérêts de la banque sont donc aussi les intérêts de ses utilisateurs.

Les grandes lignes stratégiques de la BRED sont validées par le Conseil d'administration, constitué de sociétaires, à qui les sociétaires délèguent la gestion opérationnelle de la Banque lors des Assemblées Générales.

- Les principales décisions sont soumises à l'approbation des sociétaires lors des Assemblées Générales.

La rémunération des parts sociales est plafonnée.

- Les sociétaires n'ont donc pas pour objectif de soutenir des décisions dont le seul intérêt serait de maximiser leur rapport.

Les parts sociales sont toujours vendues ou achetées à leur valeur faciale.

- Il n'y a donc pas la recherche d'une plus-value à court-terme pouvant influencer le cours de la part sociale. Cela donne la possibilité à chacune des parties prenantes d'analyser et de décider dans une vision à moyen-long terme.

Les réserves sont impartageables.

- Les bénéfices sont ainsi prioritairement destinés au développement de l'activité; cette pérennité des fonds propres conforte la prise en compte du moyen-long terme dans les décisions.

SOCIÉTARIAT

BRED Banque Populaire	Au 31/12/2015	Au 31/12/2014
Nombre de sociétaires	142 211	123 566
Progression annuelle du nombre de sociétaires	15,09%	nd
Capital moyen détenu par sociétaire	4 426 €	4 639 €
Nombre de comptes-sociétaires	154 463	139 372



Au 31 décembre 2015, la BRED compte 142 211 sociétaires qui possèdent la totalité du capital social. Leur confiance dans notre modèle se concrétise par le succès de chaque augmentation de capital. Lors de l'augmentation de capital de 2015, plus de 10 000 clients ont ainsi choisi de devenir nouveaux sociétaires et être les acteurs et les garants du développement de la BRED.

Ils votent lors de l'Assemblée Générale et élisent directement les administrateurs qui les représentent au sein du Conseil d'administration. Les sociétaires sont régulièrement conviés à des réunions en agence ou à des soirées dédiées au cours desquelles ils peuvent échanger avec des dirigeants et des administrateurs sur l'actualité de leur banque.

Les sociétaires peuvent aussi s'impliquer dans l'accompagnement d'associations soutenues par la BRED. Les sociétaires de la BRED disposent d'un site d'information dédié et interactif leur permettant de suivre l'actualité de leur banque : www.bred-societaires.fr

En 2015, la BRED compte 18 administrateurs et 2 censeurs qui, par leur expérience et leur diversité, enrichissent les débats du Conseil d'administration dans l'intérêt de l'ensemble des clients et des sociétaires. Ce sont des créateurs de valeurs (chefs d'entreprise, chercheurs, enseignants...) qui par leurs fonctions, sont impliqués dans la dynamique du développement économique et social de leur région; ils sont élus par les sociétaires, lors des Assemblées Générales.

C'est à la Fédération Nationale des Banques Populaires (FNBP) qu'est confié le soin de former et de créer une culture commune des administrateurs des différentes Banques Populaires.

1.4 Le dialogue avec les parties prenantes

La BRED mène directement, ou via ses différentes filiales, un dialogue permanent et constructif avec les différentes parties prenantes. Son expérience reconnue sur la région parisienne, la Normandie et les départements d'Outre-Mer dans le domaine de la finance et du développement durable l'amène à coopérer avec de nombreuses parties prenantes (État, collectivités locales, ONG...) sur des chantiers sociétaux, sociaux ou environnementaux.

Pour les parties prenantes internes ou de marché, ce dialogue se matérialise par des réunions d'échanges ou d'information comme dans le cas des sociétaires. Pour les parties prenantes sociétales ou métier, ce dialogue se fait au cas par cas par la consultation de l'expertise de la BRED sur les questions relatives au développement durable dans le secteur bancaire.

Pour les sociétaires, des réunions ont été organisées tout au long de l'année dans les diverses succursales du réseau d'agences. Elles sont l'occasion d'un dialogue facilité avec les sociétaires mais aussi des clients qui peuvent ainsi échanger directement avec les responsables de la BRED.

Dans cette logique de dialogue engagé avec les parties prenantes et afin de répondre aux principes de reporting GRI-G4, la BRED a affiné en 2015 la cartographie des parties prenantes qu'elle avait entreprise en 2014.

CARTOGRAPHIE DES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES DE LA BRED ET DE LEURS ATTENTES

Le dialogue engagé auprès de ces parties prenantes prend des formes diverses comme les réunions de sociétaires qui permettent d'échanger avec nos sociétaires, localement, sur les axes de développement de la banque et qui permet un échange fructueux qui est l'occasion de répondre à leurs questions et recueillir leurs avis.

Le dispositif d'écoute client s'est renforcé comme il est décrit dans la section 2.3.1 «*Une banque investie dans l'amélioration de l'expérience client*», écoute du client qui est aussi relayé par les équipes commerciales qui, au travers des comptes rendus de visite, font remonter la perception des clients.

Le dialogue avec les collaborateurs passe par les diverses instances sociales (cf: 3.3.4 «*Dialogue social*») mais aussi par des outils (Intranet, presse interne) et le rôle de relais et d'interface des managers rappelé dans l'École de Management BRED instauré en 2015 (cf: 3.1.2 «*Formation*»)

Nos actions auprès des associations et des acteurs de la société civile que nous accompagnons et notre dialogue régulier avec les organisations professionnelles et consulaires sont autant de moments d'échanges sur la perception qu'ont nos parties prenantes sur nos actions au niveau local.

Cette démarche de dialogue avec nos parties-prenantes est complétée par des interactions constructives avec les autorités réglementaires et des échanges, basés sur l'intérêt partagé, avec nos fournisseurs.

1.5 Dividende Coopératif & RSE: reflet du «plus coopératif»

Les Banques Populaires ont conçu un outil spécifique, le Dividende Coopératif, leur permettant de rendre compte auprès de leurs sociétaires de leurs actions de responsabilité sociétale et coopérative. Fondé sur l'ISO 26 000 (norme de référence en matière de RSE), le Dividende Coopératif & RSE s'appuie sur une approche «parties prenantes». Il recense et valorise en euros les actions mises en place au sein de chaque banque en faveur des sociétaires et administrateurs, des collaborateurs, des clients et de la société civile. Reflet du «plus coopératif» des Banques Populaires, cet outil ne prend en compte que les actions allant au-delà des obligations légales, dont la finalité n'est pas commerciale et allant au-delà de l'exercice à minima du métier bancaire.

Cet outil se veut «traçable» et compréhensible par tous. Ce Dividende Coopératif est disponible sur le site de la Fédération Nationale des Banques Populaires.

- En 2015, le Dividende Coopératif de la BRED s'est élevé à 811 540 euros, en hausse de près de 10% sur un an, au profit des structures d'intérêt général et de la coopération dans les territoires en intervenant sur des domaines tels que l'insertion par l'emploi, l'accompagnement à la création d'entreprise et la culture.

1.6 Chartes de développement responsable

La stratégie de développement responsable de la BRED s'inscrit dans le respect des standards internationaux au travers de l'adhésion de BPCE, l'organe central du groupe, aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact). Nos démarches en matière de RSE s'appuient également sur les travaux de l'ONU, de l'OCDE et de l'OIT au niveau international.

1.6.1 Global Compact

La BRED s'adosse à l'engagement de BPCE au Global Compact, dont la signature, intervenue en 2012 vient prolonger l'engagement initié par le réseau des Banques Populaires dès 2003⁽⁴⁾ et lui permet de développer sa politique développement durable dans le respect des standards internationaux.

Il s'agit d'un pacte par lequel des entreprises s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés touchant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Le Pacte mondial, principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes (qui regroupe 12 000 participants répartis dans plus de 145 pays), a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés⁽⁵⁾. Les thématiques du Global Compact sont compatibles avec ceux de l'ISO 26000⁽⁶⁾ et du Global Reporting Initiative (GRI)⁽⁷⁾.

(4) Dans son rôle d'organe central, BPCE fait bénéficier chaque entité la composant et chacun des réseaux pour faire valoir leurs droits et intérêts communs, notamment auprès des organismes de Place, ainsi que de négocier et de conclure les accords nationaux ou internationaux. Cette signature bénéficie ainsi à la BRED.

(5) <https://www.unglobalcompact.org/Languages/french/index.html>.

(6) La norme ISO 26000 présente des lignes directrices pour tout type d'organisation cherchant à assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et activités et en rendre compte.

(7) Le Global Reporting Initiative (GRI) a été établi en 1997 avec comme mission de développer les directives applicables mondialement en matière de développement durable, ainsi que de rendre compte des performances économiques, environnementales et sociales, initialement pour des sociétés puis, par la suite, pour n'importe quelle organisation gouvernementale ou non gouvernementale.

1.6.2 Chartes de diversité

Trois accords structurent la démarche de solidarité et de diversité de la BRED : un accord sur l'égalité homme-femme, un accord de génération et un accord sur le handicap.

Égalité homme-femme

Après un premier accord d'entreprise signé en janvier 2008 avec les organisations syndicales, la BRED a confirmé, en 2013, son attachement à une gestion équitable de l'entreprise et de son personnel. Elle a ainsi affirmé vouloir poursuivre le travail engagé dans la recherche d'absence de toute forme de discrimination professionnelle entre les femmes et les hommes en réaffirmant notamment que son mode de gestion des carrières respectait l'équité de traitement entre les femmes et les hommes.

Cet accord privilégie cinq domaines prioritaires : la rémunération effective, l'embauche, la formation professionnelle, les conditions d'emploi, l'articulation de la vie professionnelle et la responsabilité familiale.

Accord de génération

Signé initialement en septembre 2013 et renouvelé en 2015, un accord a été signé par les partenaires sociaux et la BRED destiné à favoriser l'insertion des jeunes collaborateurs et leur donner les moyens de s'intégrer au mieux et d'évoluer favorablement dans l'entreprise et permettre à l'ensemble du personnel d'évoluer tout au long de sa vie professionnelle notamment grâce à un niveau de formation significatif largement partagé entre les professionnels confirmés et les collaborateurs plus juniors dans l'entreprise et/ou dans leur poste. L'accord définit les actions concrètes destinées à favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi en particulier par un accès à un contrat à durée déterminée ou par la participation à leur formation pratique en alternance, stage de professionnalisation tout en favorisant l'embauche ou le maintien dans l'emploi de seniors de plus de 50 ans sans oublier la transmission des savoirs et des compétences.

Accord sur le handicap

Reprenant l'accord signé par les Banques Populaires en octobre 2007, la BRED a mis en action une politique d'emploi des personnes en situation de handicap afin de leur trouver une place pleine et entière dans la politique de promotion de l'égalité des chances dans l'entreprise, réaffirmant ainsi sa volonté de poursuivre son engagement et ses actions pour le développement de l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cette mise en action s'est concrétisée par la création d'une Mission Handicap au sein de la BRED. Elle a pour objet de faire changer le regard sur le handicap en offrant, sur tous les métiers de la banque et sur l'ensemble du territoire BRED, des opportunités de recrutement, des dispositifs de

formation en alternance diplômante ou qualifiante, des parcours d'intégration adaptés et personnalisés, des évolutions de carrière résolument centrées sur les compétences.

1.6.3 Politique d'exclusion dans le secteur de l'armement

La BRED a adopté une politique d'exclusion en matière de financement et d'investissement dans les entreprises impliquées dans la fabrication, le commerce et le stockage de mines antipersonnel (MAP) et de bombes à sous munitions (BASM).

Cette politique est appliquée à l'ensemble de nos activités de financement, nos activités d'investissement pour compte propre et activités pour compte de tiers. Cette politique est prise en compte lors des instances de décision applicables à chaque activité (Comité de crédit, Comité d'investissement...).

Responsabilité économique

Les banques commerciales jouent un rôle fondamental en servant d'intermédiaire entre les agents disposant de capacité de financement et ceux connaissant des besoins de financement. Grâce à leur connaissance approfondie de leurs clients – particuliers, professionnels, associations, PME, grandes entreprises – les banques permettent ainsi à d'innombrables acteurs économiques de financer leurs projets.



C'est du moins ce qu'attendent les citoyens et la société civile pour qui l'activité bancaire doit clairement être orientée au service de l'économie réelle selon une approche équilibrant l'économique, le social et le sociétal.

Cette responsabilité du financement de l'économie réelle se double d'une responsabilité qui doit viser à allier l'éthique des affaires à l'efficacité commerciale. Ceci implique d'avoir des pratiques bancaires claires et loyales tant dans ses pratiques en interne, que vis-à-vis de ses clients et les projets financés.

Fidèle à ses valeurs coopératives et de développement responsable, la BRED se développe en cherchant avant tout à affirmer son métier de banquier de proximité par son accompagnement des acteurs-clés des territoires et en donnant aux populations locales les moyens de prendre en main leur développement économique et social en facilitant leurs projets et leurs entreprises, démarche accompagnée d'une approche engagée et responsable en matière de ressources humaines.

La BRED porte ses engagements auprès de tous ses collaborateurs pour faire vivre son modèle coopératif: un modèle différenciant et incarné qui se traduit par des preuves au quotidien. En mars 2015, ces convictions fortes ont largement été diffusées à l'ensemble des collaborateurs du groupe BRED au travers d'un document interne déclinant les valeurs coopératives et responsables de la BRED sur le thème de «la BRED, banque coopérative engagée au plus près de ses convictions»

2.1 Proximité bancaire, financement de l'économie et du développement local

La BRED fait partie des principaux financeurs des entreprises et des structures de l'économie sociale d'un territoire qui comprend une partie de la région parisienne, le Calvados, l'Eure et la Seine-Maritime en Normandie et les départements d'Outre-Mer.

RÉPARTITION DES AGENCES

En nombre	2015	2014
Agences, cercles patrimoniaux, centres professionnels	364	357
Centres d'affaires	16	16
Nombre d'agences en zones prioritaires	9	11

Cet accompagnement de proximité s'appuie sur un réseau de 364 centres de contact avec la clientèle dont 95 dans les DOM-TOM), 16 centres d'affaires (11 en métropole et 5 en Outre-Mer) auxquels s'ajoutent une agence Grand'Ze pour les étudiants des Grandes Écoles et l'agence Resoplus pour accompagner les ultramarins et leurs enfants étudiants en métropole dans leur mobilité.

Ces implantations de proximité sont une réponse aux objectifs de développement durable de ces régions car la BRED fait du concept de proximité et de sa présence sur ses territoires une des clefs de sa réussite. C'est pourquoi la BRED maintient et développe un maillage dense de ses agences, dans les régions où elle est implantée.

Pour conforter cette proximité et pour mieux adapter notre offre de service aux besoins de nos clientèles locales dans un contexte où la relation banque/client se veut de plus en plus nomade et personnalisée, la BRED a engagé depuis deux ans un vaste chantier de rénovation de ses agences pour les adapter à l'évolution de l'attente de nos clients et des outils connectés pour garder la proximité de l'agence et favoriser la communication relationnelle à distance.

Mais l'accompagnement de proximité de la BRED ne se limite pas aux seuls points d'accueil physique. La BRED a choisi d'investir pour réinventer la proximité relationnelle dans l'environnement digital que les clients et les acteurs locaux utilisent à présent de façon naturelle. Grâce à de meilleurs outils de gestion et de communication, renforcés par un site internet et une application mobile entièrement refondus pour s'adapter aux besoins et aux attentes de nos clients, nos clients peuvent interagir avec la BRED comme ils le souhaitent, en fonction du sujet qu'ils veulent traiter, selon le moment et quel que soit le lieu où ils se trouvent.

Ainsi la BRED est toujours présente aux côtés des clients et des acteurs locaux pour accompagner les projets et les initiatives régionales qui alimentent le dynamisme des territoires sur lesquels la BRED est installée et s'est efforcée, comme les années précédentes, de poursuivre une politique de financement soutenue :

- Fin 2015, le montant des encours moyens des crédits aux particuliers s'élève pour l'activité France à 6,232 milliards d'euros, 1,738 milliard d'euros pour les professionnels et 5,946 milliards pour les entreprises et les institutionnels soit une croissance totale de 10,3% par rapport à 2014. Pour les deux jeunes entités hors de France, l'encours de la Banque Franco-Lao au Laos s'élève à 87 millions d'euros et 168 millions d'euros pour le Vanuatu.
- Dans un environnement économique peu optimiste, il faut souligner l'évolution positive de la BRED, en Métropole et en Outre-Mer qui a vu le niveau des nouveaux crédits accordés aux particuliers croître de 32,7% et ceux accordés aux professionnels et entreprises locales croître de 12,6% illustrant notre capacité à accompagner nos clients et de financer leurs projets.
- Pour soutenir les projets d'investissements par les populations fragiles financièrement dans les territoires en 2015, la BRED a confirmé son soutien au microcrédit auprès des particuliers et des professionnels. Ce soutien au microcrédit est pérenne depuis plusieurs années malgré les difficiles conditions économiques actuelles (cf.: 4.2 «Soutien à la finance solidaire»).

Enfin, dans le cadre de l'utilisation du CICE⁽⁸⁾, la BRED a procédé en 2015 à différents investissements à hauteur de 4,33 M€ en matière de :

- Immobilier: 1,4 M€ ont permis l'ouverture de nouvelles agences.

(8) Le CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et pour l'emploi) a pour objet de financer l'amélioration de la compétitivité des entreprises au travers d'efforts réalisés en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement.

- Formation: 1 M€ a été destiné au titre de la formation professionnelle avec la création de l'École du management de la BRED.
- Recrutement: 1,6 M€ aux recrutements de collaborateurs (auxiliaires d'été et offre de CDD).
- Développement: 0,3 M€ a été investi dans des programmes de prospection de nouveaux marchés pour améliorer la compétitivité de la BRED à l'international (Pacifique sud, Éthiopie, Birmanie).

2.2 Éthique dans les affaires : loyauté des pratiques et prévention de la corruption

La BRED n'a pas connu en 2015 de sanctions pour comportement anticoncurrentiel ou infractions aux lois antitrust et pratiques monopolistiques.

En application de la charte conformité juridique et en cohérence avec la démarche de lutte anti-corruption menée au sein des entreprises de BPCE dans le cadre de l'engagement du groupe BPCE dans ce domaine, la BRED a mis en place plusieurs dispositifs de contrôle interne.

Ces dispositifs relèvent de :

- La sécurité financière: lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme et lutte contre la fraude interne et externe. En matière de prévention et de traitement de la fraude interne, une procédure cadre a été validée et les dispositifs applicatifs associés sont en cours de développement. Une demande d'autorisation des traitements a été déposée à cet égard auprès de la CNIL.
- La déontologie: procédure de remontée des alertes par les collaborateurs et procédure de déclaration des cadeaux et avantages reçus par les collaborateurs.

Pour la BRED, la lutte contre la corruption s'exerce actuellement au sein de deux pôles d'activité rattachés à la Direction de la conformité de la banque :

- Le pôle fraudes internes qui procède à des investigations, faisant suite à des contrôles ciblés ou à des dénonciations, sur les actes et opérations des collaborateurs de la banque soupçonnés de tirer avantages des prérogatives attachées à leur fonction (pouvoirs de crédit ou de gestion).
- Le pôle lutte anti blanchiment (LAB) qui intervient sur toute opération client susceptible de rentrer dans le champ déclaratif de la 3^e Directive LAB-FT avec notamment un focus sur les personnes politiquement exposées (Françaises comme non-résidents).

Dans ce dispositif, la formation des collaborateurs à la lutte anti-blanchiment est une nécessité. L'objectif est d'assurer en permanence la formation de 100% de nos collaborateurs sur deux ans.

FORMATION DES COLLABORATEURS À LA LUTTE ANTI-BLANCHIMENT

	2015	2014	2013	2012
% de salariés formés aux politiques et procédures anti-blanchiment	27%	49%	55%	40%

Source: Direction de la conformité

En termes de surveillance, les gestionnaires de comptes clients et le pôle LAB s'appuient sur un outil de filtrage mettant en exergue, pour analyse, les opérations significatives ou atypiques avec des seuils de déclenchement différenciés selon le score de vigilance affecté au client. Compte tenu de leur exposition au risque de corruption, il est attribué aux personnes politiquement exposées (PPE) et leurs proches le score de vigilance le plus élevé. Par ailleurs, le pôle LAB actualise régulièrement une liste des pays dits «sensibles» pour lesquels un score de vigilance fort est affecté aux clients résidant dans ces pays. Cette liste intègre les éva-

luations du GAFI, de l'OCDE, des autorités européennes et françaises mais aussi le classement établi par *Transparency International* qui constitue la référence en matière de mesure des pratiques permissives relatives à la corruption des différents états.

En 2015, pour assurer la transposition de la Directive en la matière, la BRED a participé au groupe de travail animé par la Direction du développement durable BPCE réunissant les principales directions concernées (Direction de la sécurité et conformité Groupe, Direction de l'inspection générale Groupe, Direction des ressources humaines Groupe, secrétariat général et Direction juridique Groupe, BPCE Achats), ainsi que Natixis.

Ce groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises au cours de l'année afin d'élaborer une cartographie des dispositifs existants qui relèvent en tout ou partie de la prévention de la corruption et les sources documentaires dans lesquels ces dispositifs sont formalisés.

**Anti-corruption et anti-blanchiment**

Pour combattre la corruption et les activités de blanchiment, BRED Vanuatu a mis en place des politiques spécifiques qui s'appuient sur les règles de la lutte anti-blanchiment telles que l'AML «lutte anti-blanchiment et règles anti terroristes», l'ALM Risque et le Code d'Éthique.

Pour prévenir les risques de blanchiment à l'ouverture d'un nouveau compte, un questionnaire est administré pour s'assurer que les raisons d'ouvrir ce nouveau compte sont honnêtes et que les sources des fonds et leur usage sont parfaitement établis. Des contrôles mondiaux sont faits pour chaque compte.

Pour nous assurer que les fonds ne sont pas en violation des standards internationaux ou des activités illégales en provenance ou à destination de pays à haut risque, les nouveaux comptes de citoyens de pays sous embargo et les personnes politiquement exposées sont présentés à un Comité d'approbation. Les documents requis pour cette présentation au Comité d'approbation sont sous le contrôle de l'équipe en charge du risque et de la conformité avec un reporting et des contrôles de la conformité du Groupe BRED à Paris.

Dans les implantations à l'étranger la lutte contre la corruption et la lutte anti-blanchiment est une déclinaison de la politique groupe, au même niveau que celle observée par les équipes en France, comme l'indique l'exemple du Vanuatu.

2.3 Une démarche d'intérêts partagés avec les clients

2.3.1 Une banque investie dans l'amélioration de l'expérience client

Particulièrement attachée à la satisfaction de ses clients, la BRED mesure régulièrement la qualité de service qu'elle leur offre mais aussi celle qu'ils perçoivent, la seule réellement porteuse de fidélité et de recommandation. Ainsi, les processus d'accueil et de prise en charge des clients sont testés sur l'ensemble de ses réseaux au travers d'un programme régulier de visites et d'appels mystères.

La perception de nos clients sur nos prestations demeure à un haut niveau, comme le confirme l'enquête qualité annuelle. En effet, 88% des professionnels et 92% des particuliers se disent satisfaits de l'accueil de leur agence, et 98% de nos clients grandes entreprises se déclarent satisfaits et recommanderaient la BRED à leurs relations. De même, la qualité de gestion de la relation offerte à nos clients par téléphone et par mail, développée depuis 2013, continue-elle de progresser. Parmi nos clients particuliers ils sont 94% à se déclarer satisfaits de notre site internet et de notre application smartphone. 96% d'entre eux sont satisfaits des réponses apportées par mail à leurs demandes.

En 2015, le dispositif d'écoute clients s'est étoffé et transformé notamment par un questionnaire systématique quelques jours après un contact avec la banque. Il nous permet d'obtenir le ressenti de nos clients sur la qualité de notre écoute et de notre réactivité, ce qui nous permet de nous améliorer sur la qualité cette relation.

L'ensemble de ces mesures sera reconduit et amplifié en 2016 pour permettre à nos clients d'exprimer plus et plus simplement leur avis sur l'évolution de la qualité de service que nous leur proposons.

2.3.2 Un Marketing responsable

Pour la BRED, fidèle en cela à ses valeurs, la première des responsabilités attribuée au marketing est de se porter garant de la pertinence et de la qualité des produits ou services mis sur le marché pour nos clients. Pour cela un Comité commercial se réunit régulièrement pour valider les nouveaux produits et services bancaires et financiers destinés à la clientèle. Ce Comité mobilise les différentes expertises existant au sein de l'entreprise (marketing, commercial, juridique, finances, risques, systèmes d'information, conformité) dont les contributions, réunies dans le cadre de ce Comité commercial (COCOM), permettent de valider chaque nouveau produit avant sa mise sur le marché.

Cette procédure vise en particulier à assurer une maîtrise satisfaisante des risques liés à la commercialisation des produits auprès de la clientèle par la prise en compte, tant dans la conception du produit, les documents promotionnels que dans l'acte de vente des produits, des diverses exigences réglementaires en la matière.

Ce dispositif s'applique aux produits et services mais également aux processus de vente, notamment de vente à distance, ainsi qu'aux supports commerciaux utilisés de manière courante vis-à-vis de la clientèle.

Il permet également de s'assurer que les processus et les outils de protection des clients (cf.: 2.3.4 «*La protection des clients*») assurent la confidentialité des données personnelles et bancaires en ligne, notamment les processus de lutte contre les fraudes dues au phishing et au scam.

Cette procédure de validation des nouveaux produits avant leur mise sur le marché permet par ailleurs, de répondre au critère de l'article L. 225 de la loi Grenelle 2 sur les mesures engagées en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs confortant d'autant la réglementation bancaire très stricte sur la protection des consommateurs.

La BRED n'a pas de dispositif d'étiquetage systématique de la RSE sur l'ensemble de ses produits bancaires.

2.3.3 Connaissance des clients

Dans un monde bancaire en pleine mutation, la BRED offre à ses clients les avantages d'une banque de proximité et d'une banque à distance. Avec une conviction: les succès de la banque ne se construiront pas uniquement sur la qualité des produits, mais surtout sur l'aptitude du chargé de clientèle, pivot de la relation commerciale, à offrir un conseil global de qualité, fondé sur une connaissance fine des projets et des besoins de chaque client.

Disposer de données pertinentes et à jour concernant nos clients est donc une composante essentielle dans la construction d'une relation de qualité. La fiabilité et la mise à jour de ces informations sont donc une nécessité. Pour cela, au-delà des processus de qualité des données diffusés au sein de nos pratiques bancaires et de nos outils, la «*Vie du Compte*», un des départements de la BRED, est en charge d'assurer que les informations existent et respectent les obligations légales et réglementaires.

Dans ce cadre, ce service s'assure de l'intégrité des données, les débarrassant de toute erreur et/ou anomalie constatée. Un grand chantier de vérification et de correction d'anomalies sur les données client engagé il y a trois ans s'est d'ailleurs terminé en 2015.

Ce service travaille en collaboration étroite avec la Direction du Data Management au sein de la Direction informatique pour assurer la cohérence de l'ensemble.

Tous les traitements informatiques sont faits en respectant la protection des données personnelles des clients et collaborateurs tel qu'indiqué par la Commission informatique et liberté (CNIL) auprès de laquelle un correspondant informatique et libertés (CIL) a été désigné. Cette désignation d'un CIL témoigne de l'engagement de la BRED en faveur du respect de la vie privée et des droits des personnes dont les données sont traitées.

2.3.4 La protection des clients

La BRED élabore des solutions innovantes pour favoriser l'accessibilité bancaire en assurant la meilleure protection des transactions bancaires.

Soucieuse d'assurer un niveau élevé de sécurité dans la relation bancaire, la BRED a fourni une méthode de sécurisation des accès aux transactions bancaires dès l'ouverture de son site internet en 2003. Pour cela elle a développé, au sein d'une filiale, Click & Trust, des méthodes de sécurisation à base de certificats électroniques qui proposent un degré de sécurisation très élevé permettant ainsi aux clients de faire leurs transactions bancaires en sécurité.

Par extension, une autre filiale, Vialink, a été créée pour adapter la signature électronique aux besoins des entreprises dans le cadre de la contractualisation en ligne, la dématérialisation, les e-cautions, le coffre-fort électronique et la sécurité des paiements. C'est ainsi que la BRED a accompagné de grandes entreprises dans leur mise en œuvre du SEPA⁽¹⁰⁾ et dans la dématérialisation en toute sécurité de leurs transactions.

La BRED accompagne également la montée en puissance du mobile banking (ou m-banking⁽¹¹⁾) en proposant des solutions de sécurisation des applications mobiles et de sécurisation des identités numériques.

Par ailleurs des campagnes de sensibilisation à la sécurité du système d'information sont régulièrement engagées auprès des collaborateurs de la BRED. Une a notamment été menée en 2015 par les équipes en charge de la sécurité informatique pour développer la culture sécurité, la connaissance et la maîtrise des bonnes pratiques afin d'éviter des fuites de

données ou des failles de sécurité. Cette campagne, orientée sur les principales menaces encourues, propose des règles, des conseils, simples, pratiques et efficaces. Sur une durée totale d'environ 55 minutes, une formation en ligne, e-learning, était constituée de 8 modules de moins de 10 minutes afin de tenir compte des impératifs liés aux activités de chacun.

2.3.5 Clientèles fragiles

Si depuis le 1^{er} octobre 2014, les banques sont tenues de proposer une offre de services bancaires spécifique aux personnes en situation financière fragile, la BRED avait déjà engagé, depuis près de 17 ans, une démarche fondée sur l'écoute et le dialogue pour mieux cibler et répondre aux besoins des clientèles fragiles ou en difficulté financière. La BRED avait ainsi pris l'initiative d'une démarche d'accompagnement spécifique contre l'exclusion bancaire et le surendettement rejoignant ainsi et en s'y conformant, l'attention des pouvoirs publics et de la société civile.

Cette démarche a pour objectif de créer une relation sereine grâce à des accompagnements spécifiques qui commencent dès le quotidien de la relation bancaire. En effet, la BRED rappelle régulièrement aux chargés de compte de porter une attention particulière aux clients dont la situation personnelle ou professionnelle se dégrade (maladie, perte d'emploi, accident de la vie, etc...). Il s'agit d'intervenir en amont, pour prévenir des difficultés financières potentielles.

Si néanmoins, la situation d'un client se dégrade et qu'il entre dans une phase de non-remboursement, le client est alors confié à une équipe spécialisée, le service de recouvrement amiable. L'objectif de ce service est de réaliser un état des lieux avec chaque client et de définir envers eux une politique qui allie à la fois la rigueur, le sens humain et la pédagogie. Il s'agit de mettre à leur disposition une opportunité de prévention ou de réduction du surendettement par un réaménagement de leur dette et par un accompagnement humain de leur redressement financier. En d'autres termes, il convient d'accompagner la personne en difficulté pour comprendre ce qui lui arrive et l'aider à s'en sortir par un changement de comportement.

Lorsque le client a engagé ce redressement financier et qu'il est dans une situation financière plus favorable, il intègre alors l'agence Hauban qui a pour objectif de continuer de l'accompagner pendant quelques mois et de lui donner ainsi de bonnes pratiques de gestion avant de rejoindre son agence de proximité.

(10) L'espace unique de paiement en euros, en anglais Single Euro Payments Area (SEPA), est un espace de paiement en euro mis en place par les banques membres du Conseil européen des paiements en réponse à la demande de la Commission européenne. Cette initiative vise à harmoniser les moyens de paiement en euro entre les pays membres (virements, prélèvements, carte bancaire).

(11) M-banking: transactions bancaires ou paiements sur téléphones mobiles.

2.3.6 Le Département des professions réglementées judiciaires

La BRED accompagne les entreprises en difficulté avec son Département des professions réglementées judiciaires.

Composée d'experts, cette équipe dédiée suit près de 1000 entreprises issues de tous les secteurs d'activité. Le DPRJ sait construire toutes les solutions (moyen, long terme) adaptées à chaque situation, en concertation avec les professionnels tels que les administrateurs judiciaires ou les avocats.

Son intervention offre l'opportunité à des entreprises en retournement d'obtenir des conseils et le soutien d'une banque commerciale y compris dans les situations les plus difficiles.

2.3.7 Les tutelles

Il y a près de 14 ans, la BRED, avec la création d'un service des tutelles, s'engageait avec force sur le marché des majeurs protégés en lien direct avec les mandataires de justice pour majeurs protégés ou les associations tutélaires désignées par le juge des tutelles en métropole comme à l'Outre-Mer.

Pour répondre aux besoins bancaires de cette population, la BRED a su développer des services spécifiques qui facilitent la vie des majeurs protégés mais aussi des différentes responsables des tutelles.

Les équipes en charge de ce service font un travail de formation auprès des personnels en agence pour bien accueillir cette population mais aussi pour gérer les signalements d'abus de faiblesse que pourrait constater notre réseau.

2.3.8 Accès des personnes en situation de handicap à nos services bancaires

Soucieuse de favoriser l'accès de ses services bancaires, sans discrimination, à tous ses clients, la BRED a déployé depuis des années de multiples initiatives en faveur des personnes en situation de handicap.

Les automates et les distributeurs (DAB) sont installés avec des touches en braille.

Si formellement, nos agences ne répondent pas à tous les aspects requis par le décret de 2005 sur l'accès aux personnes handicapées, néanmoins, 28% d'entre elles (96 agences) sont dotées d'un accès à des personnes à mobilité réduite. Un plan est engagé sur les prochaines années pour faciliter l'accès à l'ensemble du parc.

2.4 Soutien à la croissance verte et responsable

Au-delà de son activité de financement de l'économie locale, la BRED propose différents produits d'investissement socialement responsable afin de répondre aux attentes des clients soucieux de l'impact de leurs décisions d'investissement. Il s'agit notamment de la gamme de placements responsables gérée par Mirova, la filiale de Natixis Asset Management, pionnier de l'ISR en France, qui regroupe des fonds responsables thématiques et solidaires. Les labels Finansol et Novethic attribués à certains de ces fonds témoignent de la qualité de cette gamme. De même, pour la BRED, l'environnement est un facteur inhérent à l'activité d'une banque responsable. L'impact majeur des banques en matière d'environnement est principalement indirect, à travers les projets qu'elles financent.

2.4.1 Soutien à la croissance verte et à la transition énergétique

Consciente de ces enjeux, la BRED a initié une démarche d'accompagnement de l'émergence de filières d'entreprises en pointe sur les éco-activités (assainissement de l'eau, recyclage et valorisation énergétique des déchets, dépollution des sites, énergies renouvelables) mais aussi de soutien à l'évolution de certains secteurs vers une politique de mieux-disant environnemental, en particulier les transports, l'agriculture et le bâtiment. Cette démarche structurée il y a peu, s'organisera au fur et à mesure des années.

La croissance verte est une dynamique de transformation de l'économie vers des modes de production et de consommation plus respectueux de l'environnement. La question du financement est cruciale pour relayer les initiatives publiques et accompagner le développement des éco-filières industrielles.

Pour maîtriser la relative complexité de ces marchés et en saisir les opportunités de business, la BRED doit relever plusieurs défis :

- un défi technique : mieux appréhender les innovations techniques pour comprendre le marché et par conséquent, le financer de manière plus efficace ;
- un défi organisationnel : le marché de la croissance verte se joue à la fois à l'échelle locale, nationale et européenne. Il s'adresse à tous les publics, des particuliers, professionnels TPE/PME, collectivités, aux grandes entreprises et institutionnels. Pour être efficace sur ce marché, il faut des organisations, des produits, des services adaptés à ces différentes dimensions ;
- un défi financier car l'innovation sur ces nouveaux marchés s'inscrit dans une optique d'investissement à long terme.

Pour appréhender ce marché avec pragmatisme, la BRED s'est déjà engagée dans l'investissement d'un certain nombre de projets.

En 2013, la BRED a participé au financement d'une nouvelle centrale photovoltaïque de 2,45 MW dans la commune de Diamant (Martinique) et le financement de la construction

et l'exploitation d'une centrale éolienne avec stockage d'énergie sur la côte est de l'île de Marie Galante en Guadeloupe: la centrale a été mise en service industriel en juin 2015.

La BRED propose à ses clients des produits de placement et des prêts pour travaux d'économie d'énergie.

INITIATIVES DE SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DE LA CROISSANCE VERTE

(en nombre et en milliers d'euros)	2015		2014		2013	
	Nombre	Production	Nombre	Production	Nombre	Production
Produits réglementés						
Livret de développement durable (LDD)	504	50 608	609	57 003	653	49 625
Prêts pour travaux d'économie d'énergie	7	62	13	140	28	347
Eco-PTZ						
Production	81	1 377	128	1 889	109	1 142
Encours	830	7 790	820	8 470	694	7 879

2.4.2 Soutien à l'investissement responsable

La démarche d'investissement socialement responsable (ISR) est une application au domaine de l'investissement financier de la notion de développement durable. Elle consiste à choisir d'investir dans des entreprises qui prennent en compte dans leur modèle de développement des notions qui ne sont pas uniquement financières mais de nature sociale et environnementale. Comme les fonds traditionnels, les fonds ISR sont construits sur la performance financière des entreprises et des États. Mais ils vont plus loin: ils analysent systématiquement les politiques environnementales et sociales de ces entreprises et leur mode de gouvernance, c'est-à-dire la manière dont elles sont dirigées. Les entreprises privilégiées dans les fonds ISR sont celles qui

s'inscrivent dans une démarche de développement responsable en sélectionnant les meilleures politiques et pratiques environnementales, sociales et de gouvernance.

En choisissant l'investissement socialement responsable, l'investisseur participe au financement de l'économie réelle et durable et contribue à cette démarche. Si cette pratique se développe auprès des investisseurs privés, elle reste encore marginale dans le choix des placements faits par les entreprises. La BRED contribue au développement du financement des entreprises responsables au travers de trois façons: ses propres placements sur des placements responsables, une offre de placements responsables dans le cadre de l'épargne salariale et les placements souhaités par ses clients sur des produits ISR.

En milliers d'euros, au 31 décembre de chaque année	2015	2014	2013
	Nombre	Nombre	Nombre
Total des investissements BRED dans des fonds ISR	161 400	109 038	232 456
Encours des fonds labélisés ISR par Novethic	69 339	62 578	132 697
Encours des fonds ISR non labélisés mais présents dans la base Novethic	92 061	46 460	99 758
Épargne salariale:			
Total des encours des fonds FCP Entreprise solidaires	270 261	232 629	161 972
Placement des clients dans des fonds ISR	51 457	48 412	nd

Responsabilité sociale

Dans un secteur en profonde mutation, nous devons adopter une stratégie créatrice de valeur pour la communauté des hommes et des femmes qui travaillent à la BRED. Former, valoriser nos collaborateurs, faire en sorte qu'ils puissent être en constante évolution professionnelle et avoir plaisir à travailler.

Améliorer la satisfaction professionnelle du personnel, mieux ajuster le management à la réalité concrète, entreprendre des actions de formation adaptées aux enjeux, leur permettre une meilleure adaptabilité aux changements, contribuer à la qualité du dialogue social et agir pour le bien-être des salariés sont autant de bonnes manières de faire progresser la compétitivité et la performance de l'entreprise. Notre politique sociale repose sur un investissement important en formation, un dialogue social permanent de qualité et une organisation qui développe l'employabilité, favorise l'autonomie en même temps que la reconnaissance collective, via l'intéressement et la participation de la BRED.

C'est dans cette logique que la BRED développe une politique de relations humaines qui s'appuie sur trois ambitions constituant un axe fort de sa politique RSE :

- la valorisation de tous les talents et la fidélisation des collaborateurs grâce à une politique de promotion, un environnement salarial favorable et à un investissement continu et significatif en formation ou autoformation ;
- le respect des différences et de l'égalité des chances dans tous les domaines du management et de la gestion des ressources humaines ;
- la satisfaction au travail grâce à un dialogue social de qualité, des conditions de travail favorables et une organisation non

centralisée qui favorisent l'autonomie en même temps que la reconnaissance collective.

Les différents tableaux présentés dans cette section illustrent la prise en compte et l'évolution généralement favorable de ces ambitions.

3.1 Valorisation des talents et fidélisation des collaborateurs

3.1.1 Politique d'emploi

Sur le périmètre étudié – (cf.: page 196 «6.5 Précisions sur les données sociales») – l'effectif total des collaborateurs du groupe BRED à contrat indéterminé (CDI), à contrats à durée déterminée (CDD) et les alternants et contrats de professionnalisation s'élève à 4 378 personnes au 31 décembre 2015.

La BRED inscrit son action dans une politique de stabilité maîtrisée de ses effectifs et s'inscrit dans une perspective d'employeur socialement responsable. Les femmes sont majoritaires et représentent 58,7% des collaborateurs sur la totalité du périmètre étudié avec 68,5% en Outre-Mer et 54% dans nos filiales à l'étranger, avec une proportion de cadre de 47,3%.

La politique d'emploi de la BRED est sous-tendue par une perspective d'emploi à long terme de ses salariés qui se retrouve dans la proportion élevée de contrat à durée indéterminée (97,9%) et une répartition quasi égale de cadres et de non-cadres.

La pyramide des âges préserve la BRED de sorties massives, pour cause de départ en retraite, avec 64,6% de l'effectif ayant moins de 45 ans et 2,6% plus de 60 ans.

EFFECTIF TOTAL PAR RÉGION ET PAR GENRE

	2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Métropole	1 449	1 920	3 369	1 410	1 862	3 272
Outre-Mer	228	496	724	231	525	756
International	131	154	285	132	152	284
TOTAL	1 808	2 570	4 378	1 773	2 539	4 312

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR STATUT ET TYPE DE CONTRAT

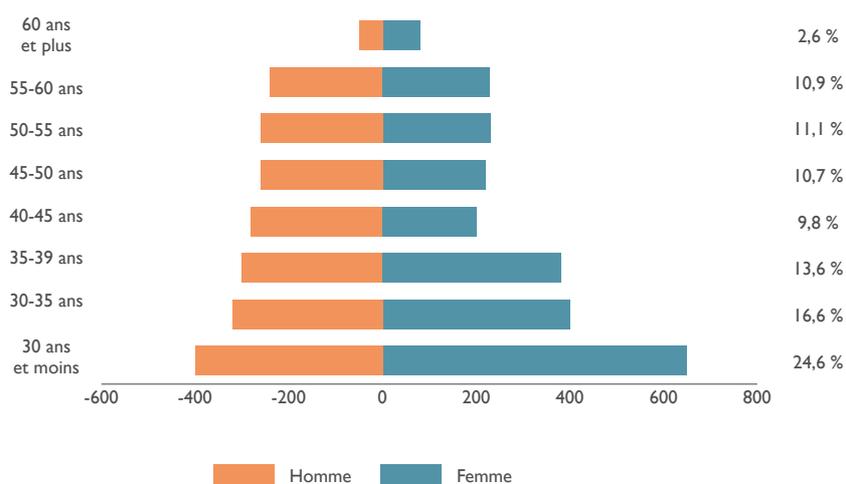
	2015		2014	
	Nombre	%	Nombre	%
Effectif non cadre	2 213	52,7 %	2 246	53,3 %
Effectif cadre	1 989	47,3 %	1 968	46,7 %
Total effectif, non compris alternance	4 202	100,0 %	4 214	100,0 %
<i>Dont CDI non compris alternance</i>	4 112	97,9 %	4 112	98,3 %
<i>CDD non compris alternance</i>	90	2,1 %	102	1,7 %
Alternance: contrat de professionnalisation	176		98	
TOTAL	4 378		4 312	

RÉPARTITION DES EMBAUCHES*

	2015		2014 (*)	
	Nombre	%	Nombre	%
Contrat				
CDI hors alternants	231	44,1 %	240	62,7 %
CDD hors alternants	115	21,9 %	65	16,9 %
Alternance: contrat de professionnalisation	178	34,0 %	80	20,4 %
Non cadre / cadre				
Effectif non cadre	433	82,6 %	309	81,0 %
Effectif cadre	91	17,4 %	76	19,0 %
Femme / Homme				
Femme	281	53,6 %	187	49,2 %
Homme	243	46,4 %	198	50,8 %
TOTAL	524		385	

(*) Hors international

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE



RÉPARTITION PAR MOTIF DES DÉPARTS DES COLLABORATEURS EN CDI

	2015		2014 (*)	
	Nombre	%	Nombre	%
Démissions	105	32,4 %	111	27,3 %
Licenciement	34	10,5 %	23	6,3 %
Mutation	16	4,9 %	16	5,6 %
Retraite	97	29,9 %	115	39,2 %
Rupture conventionnelle	12	3,7 %	7	2,1 %
Rupture période d'essai	55	17,0 %	55	18,2 %
Décès	5	1,5 %	5	1,4 %
TOTAL	324		332	

La BRED est une entreprise qui continue d'embaucher selon un rythme constant avec pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Pour cela, la BRED a accentué sa politique de contrats en alternance en accueillant 170 jeunes dans ce cadre en 2015 contre 80 en 2014.

Dans cette politique d'embauche, l'égalité des chances, l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations à l'embauche sont des enjeux RSE appliqués directement au processus de recrutement. Convaincue que la mixité au sein de l'entreprise constitue un facteur de complémentarité, de cohésion sociale et de richesse, la BRED essaie d'équilibrer les embauches entre les femmes et les hommes.

La BRED embauche sur tous les métiers de la banque.

Toutes les conditions sont mises en œuvre pour faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs (accueil, informations sur l'entreprise, son projet,...), ou pour proposer des perspectives de progression motivantes (entretiens individuels d'évaluation, capacité d'évolution, rémunération). Certains salariés choisissent néanmoins de quitter l'entreprise (démission) ou partent à la retraite (29,9% des motifs de départ).

3.1.2 Entretien annuel – Développement des compétences

Une fois par an, il appartient au responsable hiérarchique direct, qui évalue en permanence la qualité du travail fourni par son collaborateur, d'explicitier son appréciation au cours d'un entretien et de la formaliser sur un support écrit. C'est un outil et un acte de management essentiel pour motiver, évaluer la réalisation des objectifs, suivre l'évolution des compétences en rapport avec l'activité, repérer les besoins de formation, recommander formellement et suivre les améliorations à apporter, prévoir les évolutions possibles et participer ainsi aux orientations de carrière des collaborateurs placés sous sa responsabilité.

L'entretien est ainsi périodiquement l'occasion d'un dialogue privilégié entre le collaborateur et son responsable,

centré sur l'activité et sur la base d'éléments concrets (faits mesurables, données objectives).

Cet entretien annuel constitue pour le collaborateur un vecteur de progrès et l'occasion d'être acteur de sa propre évolution professionnelle. Pour la BRED, ces entretiens constituent un support indispensable préparant chaque étape importante de la vie professionnelle des collaborateurs : formation, mobilité, progression de carrière, révision de situation et promotion.

3.1.3 Formation

Attachée à la qualité du service rendu à ses clients ainsi qu'à la qualité de vie au travail de ses salariés, la BRED offre un dispositif d'intégration et de formation adapté aux besoins de chaque nouveau collaborateur qui pourra bénéficier d'une richesse de parcours professionnels essentielle pour sa carrière.

Cette démarche, qui repose sur la fidélisation des collaborateurs en développant leur professionnalisme, est renforcée par un dialogue social de concertation constructive avec les instances représentatives élues du personnel et les organisations syndicales.

Dans ce cadre, toutes les directions de la BRED s'attachent à mener une politique responsable des ressources humaines à la fois respectueuse des personnes dans toutes leurs diversités et résolument orientée vers la valorisation des compétences et l'opportunité pour chacun de réaliser un parcours professionnel enrichissant et motivant.

Les compétences mises au service de nos clients garantissent durablement le développement personnel de tous nos collaborateurs

Notre politique de formation concourt directement à soutenir l'efficacité professionnelle au service de la satisfaction de la clientèle et au développement de l'ensemble de nos collaborateurs.

La BRED s'appuie sur l'ensemble des compétences de ses collaborateurs qui, en contrepartie, peuvent tous y trouver autant d'opportunités de carrières attractives et renforcer par là même la motivation et l'accomplissement personnel de chacun.

Pour apporter la meilleure expertise possible à nos clients, nous avons revisité l'ensemble de nos parcours de formation pour les conseillers en agence, les conseillers patrimoniaux ou encore les conseillers entreprises. Ils bénéficient tous des formations les mieux adaptées. Il en a été de même sur tous nos autres métiers back, middle et front.

Nous avons créé avec HEC «l'École de Management BRED – EMB» pour permettre à l'ensemble des 750 managers du groupe BRED de mieux encore accompagner leurs équipes vers la réussite individuelle et collective. L'EMB a ainsi ouvert ses portes sur Paris-Joinville, Saint-Denis de la Réunion et Fort-de-France, suivront également Nouméa et Bangkok.

En développant son effort de formation à plus de 6,8% de la masse salariale, et avec près de 96% de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation, la BRED se situe bien au-delà de la moyenne du secteur; autour de 4%⁽¹²⁾, et de l'obligation légale de 1%. Le volume d'heures consacrées à la formation en 2015, soit 171 178 heures à comparer à 170 314 heures en 2014, témoigne de l'effort soutenu du groupe BRED pour former ses collaborateurs dans un secteur bancaire évolutif et exigeant.

La BRED a privilégié en 2015 les actions de formation comme suit:

- Adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution et maintien dans l'emploi: 93%.
- Action de développement des compétences: 7%.

RÉPARTITION DU NOMBRE DE COLLABORATEURS AYANT SUIVI AU MOINS UNE FORMATION PAR SEXE ET PAR STATUT

	2015			2014			2013		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Non cadre	1 314	635	1 945	1 230	594	1 824	1 070	514	1 584
Cadre	828	939	1 767	774	854	1 628	687	744	1 431
TOTAL	2 142	1 574	3 716	2 004	1 448	3 452	1 757	1 258	3 015

Le développement des compétences des salariés nécessaires à l'activité

L'objectif d'assurer la compétence individuelle et collective des équipes au service des clients exige d'adapter de façon permanente les compétences techniques de nos collaborateurs à l'évolution des modes relationnels attendus par nos clientèles, par un renforcement des qualifications et une professionnalisation dans les fonctions occupées.

Ainsi en 2015, la BRED a eu à cœur de poursuivre ses efforts de formation en faveur du développement de la qualité du service à la clientèle, notamment en garantissant à ses collaborateurs une parfaite maîtrise de l'offre commerciale, dans un contexte de sophistication réglementaire et fiscale permanent.

Au travers d'une politique de formation active et diplômante, la BRED témoigne de son ambition à garantir à ses salariés employabilité et mobilité, tout au long de leur parcours professionnel. L'offre de formation profite ainsi à leur perfectionnement continu, notamment dans les métiers commerciaux, où la clientèle est en demande de conseils personnalisés de plus en plus pointus.

Pour exemple, 89% des candidats de la BRED, concourant en 2015 à diverses formations diplômantes, ont été reçus.

Des actions complémentaires sont destinées à favoriser l'égalité salariale et à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Cet engagement de politique responsable du développement de ses ressources humaines s'exprime également dans les plans de formation, au travers:

- de l'attention particulière accordée aux dispositifs d'intégration des nouveaux collaborateurs;
- des actions de sensibilisation des managers et des collaborateurs à la conduite de changement relative aux évolutions des activités et, plus globalement, aux possibilités de se former tout au long de la vie professionnelle;
- de l'accompagnement de chaque salarié, tant dans son adaptation à la transformation de son métier, que dans la préparation à poursuivre son évolution professionnelle.

(12) <http://www.bf.fr/fr/secteur-bancaire-francais/metiers-de-la-banque/chiffres-cles/les-chiffres-de-la-formation-continue>.

L'innovation pédagogique au service des salariés pour « apprendre autrement »

Les formations suivies à distance ont accueilli, en 2015, 24 223 participants (classe virtuelle, webinar, MOOC, e-learning, téléphone...), illustrant ainsi la transformation de l'offre de formation distancielle qui se développe de plus en plus sous la forme de parcours séquencés, favorisant une meilleure assimilation des connaissances.

Sensibilisation des salariés menée en matière de protection de l'environnement

Grâce à l'emménagement dans un nouvel immeuble où l'organisation du travail s'appuie sur des imprimantes collectives et non plus individuelles⁽¹³⁾ et un dispositif de tri sélectif centralisé par unité de travail, plus du tiers des effectifs de la BRED sont ainsi sensibilisés aux éco-gestes en entreprise. De plus les formations des collaborateurs en agences se faisant à Joinville, cette approche plus responsable se diffuse au sein de l'ensemble des équipes.

PROMOTIONS / RÉVISIONS DE SALAIRE

	2015		2014	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Changement de niveaux	171	112	115	92
Changement de collègues	32	28	22	14
Nombre de révisions individuelles de salaire	695	504	423	315
Révisions rapportées à l'effectif total	28,7 %	30,0 %	17,7 %	19,2 %

La BRED met en œuvre, chaque année, une procédure d'analyse et de révision des rémunérations individuelles et de leur évolution par rapport aux objectifs partagés avec les collaborateurs. Cette politique de rémunération globale est conçue pour récompenser individuellement la performance de chacun mais aussi pour récompenser les contributions de chacun à la réussite de l'entreprise au travers de rémunérations collectives (variable, intéressement, participation) en s'attachant à assurer des promotions et révisions de salaire équitables entre les hommes et les femmes.

Les 4 objectifs de cette politique sont :

- promouvoir pour tous les collaborateurs une politique adaptée en maintenant les équilibres économiques ;
- veiller à des rémunérations équitables, motivantes, reconnaissant la réussite individuelle et collective ;
- offrir un statut social attractif ;
- accompagner le management pour qu'il sache parler de rémunération.

(13) Le nombre d'imprimante a sensiblement diminué, passant de 3739 imprimantes individuelles à 2164 et de 853 grosses imprimantes en 2014 à 486 en 2015.

3.1.4 Rémunérations

Notre politique de ressource humaine est basée sur la connaissance des hommes et des femmes de l'entreprise et sur l'envie partagée de construire un parcours professionnel jalonné de rencontres, de formations et d'expériences permettant le développement des compétences. Si rencontrer, apprécier le collaborateur, détecter ses talents, ses points de progrès, sont des actes essentiels pour constituer avec lui un parcours de développement favorisant son employabilité, la rémunération fait partie des indicateurs importants pour accompagner la valorisation des talents.

3.2 Diversité et égalité des chances

La diversité est une des forces de la BRED. Que ce soit dans la recherche d'un équilibre hommes-femmes dans les embauches et dans les promotions, dans la mixité sociale auprès de populations issues de la seconde génération. Divers accords avec des structures universitaires, comme Paris-Est Créteil, ou encore la Sorbonne, avec son opération Phénix, sont la concrétisation d'une démarche engagée de non-discrimination à l'embauche ; mais aussi dans une politique d'emploi des travailleurs handicapés dans le respect des différentes chartes signées directement par la BRED ou respectant les termes des chartes signées par BPCE pour le compte des Banques Populaires.

Ces dispositions prohibent les discriminations fondées sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la maternité, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une religion déterminée.

3.2.1 Égalité Homme-Femme

Facteur de performance économique, l'égalité homme-femme un est aussi un vecteur d'innovation et de progrès sociétal. Faire évoluer les mentalités, modifier les représentations sont au cœur du projet de la BRED. Depuis de nombreuses années, la BRED en fait un objectif prioritaire de sa politique de ressources humaines.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait l'objet d'une attention particulière pour la BRED, avec des accords d'entreprise depuis 2008 en la matière, notamment dans les postes à responsabilité; ainsi avec un taux de 47,6% de femmes dans l'encadrement la BRED approche la parité chez les cadres.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN CDI

	2015			2014		
	Non cadre	Cadre	Total	Non cadre	Cadre	Total
Femmes	1 478	945	2 423	1 500	940	2 440
Hommes	647	1 042	1 689	652	1 020	1 672
TOTAL	2 125	1 987	4 112	2 152	1 960	3 763

SALAIRE MOYEN ANNUEL DES CDI

	2015			2014		
	Non cadre	Cadre	Total	Non cadre	Cadre	Total
Femmes	30 835 €	47 935 €	37 686 €	30 791 €	47 605 €	37 355 €
Hommes	30 229 €	54 426 €	45 457 €	30 364 €	54 038 €	44 986 €
TOTAL	30 661 €	51 229 €	40 764 €	30 669 €	50 838 €	40 329 €

Salaire des CDI, brut annuel hors intéressement et primes hors International.

SALAIRE MOYEN ANNUEL DES ENTITÉS INTERNATIONALES

	2015	
	Non cadre	Cadre
Femmes	8 742 €	44 821 €
Hommes	8 463 €	66 103 €

Laos et Vanuatu

En matière salariale, le ratio du salaire moyen entre les hommes et les femmes est de 98,0 pour les non cadres et de 113,5 pour les cadres, comme en 2014.

Pour les entités internationales étudiées, on constate un salaire identique pour les non cadres, hommes ou femmes; la différence entre les cadres et les non cadres est liée à un encadrement majoritairement expatriés.

Faciliter la diversité : le Réseau Pluri'elles

Créé début 2013, le réseau de femmes Pluri'elles propre à la BRED regroupe aujourd'hui un peu plus de cent femmes cadres. En appui de la politique RH en faveur de la mixité, ce réseau constitue un lieu d'échanges et de promotion.

Il a pour objectifs de favoriser l'accès des femmes à des postes de responsabilité, d'engager dans des actions concrètes visant à sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise et de mettre en place un observatoire et jouer le rôle d'agitateur d'idées notamment en définissant et en suivant, de façon indépendante, des indicateurs permettant d'observer partout dans le groupe BRED l'évolution de la mixité dans l'attribution aux femmes de postes à responsabilité.

En 2015, le Conseil d'administration s'est élargi au DOM pour être plus représentatif des métiers et implantations de la BRED. Il s'agit de fédérer plus largement sur les territoires de la banque. Un programme de développement du potentiel personnel et de nouvelles compétences en lien avec un tuteur a été élaboré avec l'appui du réseau des Essenti'Elles de BPCE.

3.2.2 Emploi de personnes en situation de handicap

EMPLOI DE PERSONNES DÉCLARÉES EN SITUATION DE HANDICAP

		2015	2014	2013	2012	2011
Emplois directs	Nombre de recrutements CDI	4	3	11	5	9
	Nombre d'adaptations des postes de travail	12	16	15	-	-
Taux d'emploi (au sens de la DOETH)	Taux d'emploi direct	2,23 %	2,46 %	2,28 %	2,04 %	1,95 %
	Taux d'emploi indirect	0,53 %	0,30 %	0,33 %	0,27 %	0,09 %
TAUX D'EMPLOI GLOBAL		2,75 %	2,76 %	2,61 %	2,32 %	2,04 %

L'emploi de personnes en situation de handicap fait l'objet d'une attention particulière pour la BRED. Une mission Handicap a été créée en 2008 pour sensibiliser l'ensemble de l'entreprise et accompagner les actions d'insertion des travailleurs handicapés au sein des différents métiers de la BRED.

Des actions de sensibilisation sont organisées tout au long de l'année sans forcément les limiter à la « semaine du Handicap ». En 2015, nous avons décidé une action de sensibilisation à l'occasion du Festival de Cannes sous la forme ludique d'une « carte à gratter » avec des questions sur le handicap adressée à l'ensemble des collaborateurs de la BRED. Le lot à gagner était une clé USB « Clap de Cinéma » avec un document retraçant l'évolution du handicap dans l'art cinématographique. Ce type de communication, mis en place depuis 2014, a rencontré un très grand succès, et a permis de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et notamment ceux éloignés des sièges parisiens.

Un certain nombre de partenariats avec des organismes ou des écoles permettent également de faire vivre la démarche

de la BRED sur le handicap notamment en favorisant les parcours de réadaptation des personnes en situation de handicap pour développer leur autonomie, les préparer au retour dans leur lieu de vie, leur accès ou leur maintien dans un emploi. Sans pouvoir les citer tous, il est possible de noter Handi-Sup à Rouen, Ethik Management et le GRETA.

3.2.3 Accompagnement des seniors

La BRED accompagne les seniors dans l'évolution de leur carrière professionnelle puis les aide au moment de leur entrée en retraite, au travers de dispositifs spécifiques.

Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre du contrat de génération qui a été adopté par la BRED et validé comme positif par l'inspection du travail reprenant certaines dispositions du plan d'action « seniors » 2012-2014, et renouvelé en mars 2015, dans lequel la BRED s'engage notamment sur un objectif de maintien dans l'emploi de ses collaborateurs âgés de 55 ans et plus.

3.3 Satisfaction au travail

3.3.1 Organisation du travail

La direction de la BRED est soucieuse de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses salariés. De manière générale, et ce depuis près de vingt ans, les collaborateurs ont la possibilité d'exercer leur activité à temps partiel: en 2015, 9,0% des collaborateurs en CDI, dont 90,5% de femmes, ont opté pour un temps partiel. Cette même possibilité est également ouverte auprès des collaborateurs des entités implantées à l'international.

Au sein de la BRED et de ses filiales relevant du droit français, la durée du temps de travail relève d'accords signés avec les partenaires sociaux. C'est ainsi que la moyenne hebdomadaire du temps de travail rapportée à une base annuelle est comprise entre 37 et 39 heures, avec des mesures compensatoires éventuelles portant notamment sur l'attribution de jours congés et RTT conduisant à une durée hebdomadaire moyenne du travail sur l'année de 35 heures.

RÉPARTITION DES CDI À TEMPS PARTIEL SELON LA DURÉE DE TRAVAIL

	2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Non cadre	199	10	209	201	9	210
Cadre	134	25	159	126	16	142
TOTAL	333	35	368	327	25	352
<i>Dont</i>						
Moins de 50 %	17	1	18	17	0	17
50 %	27	9	36	32	9	41
50 à 79 %	87	8	95	80	5	85
80 %	83	8	91	85	4	89
Plus de 80 %	119	9	128	113	7	120

3.3.2 Santé, sécurité

La direction de la BRED est consciente de la nécessité de développer une politique de santé ou de qualité de vie au travail pour sortir d'une simple logique de prévention des risques et favoriser aussi l'engagement durable des salariés.

Outre les dépenses liées à des opérations spécifiques d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurisation des environnements de travail des collaborateurs, avec notamment son service de santé autonome, la BRED met en œuvre les dispositifs classiques de suivi et de prévention

comme la visite médicale obligatoire tous les deux ans pour chaque collaborateur pendant laquelle est fait un point sur la santé et sur les conditions de travail.

Il n'y a pas d'accord spécifique signé sur la santé au travail. Le service médical du travail est, de fait, un des acteurs privilégiés au service des salariés pour déceler des situations à risque et intervenir lorsque nécessaire. Son rôle est en premier lieu d'éviter toute dégradation de la santé du fait de l'activité professionnelle. Il peut être alerté et prendre les mesures qui s'imposent.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

	2015		2014		2013	
	Nombre	Nombre de journées perdues	Nombre	Nombre de journées perdues	Nombre	Nombre de journées perdues
Nombre de déclaration d'accidents du travail avec arrêt	79	1 990	118	2 200	99	1 654
Accident du travail	35	1 037	60	1 567	36	357
Accidents de trajet	56	953	58	633	63	1 297

Journées perdues en base de jours ouvrés.

Il est à noter qu'aucun accident mortel n'est à déplorer ni aucun accident du travail avec arrêt selon la réglementation locale n'est à signaler depuis deux ans dans les implantations à l'étranger faisant partie du périmètre étudié.

Le taux de gravité et le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt sont suivis dans le cadre du plan d'action contre le stress mis en place depuis 2011.

Sur le site intranet BRED, une rubrique spécifique est à la disposition de la médecine du travail où un certain nombre de risques comme les troubles musculo squelettiques, la lutte contre le tabac ou les risques psychosociaux sont abordés. L'existence de notre médecine du travail est là, entre autre, pour lutter contre le stress au travail et prévenir ou détecter, le cas échéant, des maladies professionnelles.

Par ailleurs, des formations sont régulièrement organisées pour préparer les nouveaux entrants qui rejoignent le réseau commercial à d'éventuelles agressions (incivilités, attaques à main armée).

De même, la prévention des incivilités et leur accompagnement par la hiérarchie font l'objet d'un suivi et d'une mise à jour régulière portée à la connaissance de chaque collaborateur leur rappelant la conduite à tenir selon les circonstances.

Conscient de l'importance du sport et des activités culturelles dans la satisfaction au travail, la BRED facilite, dans la mesure de ses possibilités, les activités sportives en mettant des douches à la disposition des collaborateurs dans ces deux principaux sièges et des salles à la disposition des collaborateurs participant à la chorale et de la troupe théâtrale. Une association sportive BRED rassemble d'ailleurs plusieurs disciplines.

Des zones de convivialité sont mises à la disposition des collaborateurs des sièges de Paris et Joinville, telles que des cafétérias et des zones de repos.

3.3.3 Absentéisme

Société de service, la BRED se doit d'agir sur les conditions de travail pour les améliorer afin de réduire l'absentéisme.

Le taux d'absentéisme global maladie au sein de la BRED, sans inclure ni la maternité/paternité, ni les autres absences pour congés notamment, reste stable autour de 4%.

Indicateurs à fin décembre	2015	2014	2013	2012
Taux d'absentéisme maladie	4,06 %	4,12 %	4,11 %	3,87 %

Le taux d'absentéisme maladie correspond au nombre de jours d'absences des collaborateurs de la BRED et de toutes ses filiales françaises sur l'année, en base calendaire, ramené à l'année.

Pour les implantations à l'étranger, étudiées dans ce rapport, le taux est difficilement comparable à celui des implantations en métropole et Outre-Mer. Le Vanuatu a été durement touché par un ouragan qui a détruit une bonne partie de l'île principale ayant eu pour conséquence un absentéisme de 6,4 jours en moyenne par employé. Pour le Laos, la moyenne s'établit à 2,1 jours par employé.

3.3.4 Dialogue social

La BRED est une entreprise qui offre à plus de 4 000 collaborateurs un environnement dynamique et des perspectives stimulantes. Celles-ci sont rendues possibles dans un Groupe dont les activités reposent sur une grande diversité de métiers, des implantations régionales et internationales, et une culture d'entreprise forte. 100% des collaborateurs travaillant en France sont couverts par une convention collective.

En Métropole et en Outre-Mer, l'organisation des instances représentatives du personnel de la BRED se structure autour d'un Comité central d'entreprise, de 6 Comités d'établissement, de Délégués du personnel sur 6 sites et de 4 CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

En 2015, le CCE a été convoqué deux fois en séance ordinaire et trois fois en séance extraordinaire.

Le CHSCT a été convoqué huit fois. Ces échanges ont porté sur les aménagements de réseau du futur, création de multi-sites, changement horaires d'agences, modification des accueils avec ouverture à la clientèle par demi-journée. Programme de rénovation d'agences et de création de nouveaux sites commerciaux. Il a par ailleurs été organisé des CHSCT afin d'expliquer la rénovation du siège à La Rapée avec transfert provisoire de certaines directions vers d'autres sites. Des réorganisations de succursales ont été exposées comme les transferts de certains cercles patrimoniaux.

Deux projets d'ouverture d'agences sur la base d'un 6jours/7jours ont été mis à l'ordre du jour.

Enfin, en tout début d'année une séance a été consacrée aux attentats terroristes et leurs conséquences survenus à Dammartin-en-Goële et à Paris Vincennes.

Lors des séances de négociation, 7 accords d'entreprise ont été signés :

- Contrat de génération.
- Accord relatif au travail des jours fériés dans le cadre du système Target 2.
- Protocole d'accord électoral.
- Accord sur le vote électronique.
- Avenant de l'accord sur le droit syndical.
- Accord sur les salaires.
- Accord sur le don de jours de repos pour les collaborateurs ayant des enfants malades et dont la présence d'un parent est nécessaire.

3.3.5 Respect des conventions de l'OIT

Dans le cadre de ses activités en France et à l'international la BRED s'attache au respect des stipulations des conventions de l'Organisation Internationale du Travail :

- Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective.
- Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession (cf. partie « diversité » de ce rapport).

Dans le cadre de ses activités à l'international, chaque entité du groupe BRED veille au respect des règles relatives à la liberté d'association et aux conditions de travail.

- Élimination du travail forcé ou obligatoire et abolition effective du travail des enfants.

Conformément à la signature et aux engagements pris dans le cadre du Global Compact, la BRED s'interdit de recourir au travail forcé, au travail obligatoire ou au travail des enfants au sens des conventions de l'Organisation Internationale du Travail, quand bien même la législation locale pourrait l'autoriser. Cette obligation est précisée dans les contrats avec nos fournisseurs et sous-traitants, est inscrite dans la charte qui va être rendue publique sur les sites internet de nos filiales à l'étranger dans les prochains mois et fera l'objet d'un des critères de la démarche ESG qui est en cours de formalisation et qui s'appliquera à nos dossiers de financement.

Responsabilité sociétale

Fidèle à ses valeurs coopératives, la BRED est une banque universelle, ouverte à tous et proche de ses clients au plus près des territoires. La BRED s'engage dans des actions en faveur de la société civile dans de multiples domaines. Elle est ainsi particulièrement impliquée en faveur du soutien à la création d'entreprises (notamment via la microfinance) de l'insertion et de la solidarité et soutient activement le monde de l'éducation et de la recherche.

Les actions de la BRED sont complétées par la Fondation d'entreprise BRED qui œuvre principalement depuis deux ans pour la Fondation des Écoles de la 2^e chance. Elles viennent également renforcer les démarches soutenues par la Fédération Nationale des Banques Populaires dont la mission est d'insuffler et de porter une politique de partenariats et de mécénat propres au groupe des Banques Populaires.

La FNBP a pour priorités d'actions la microfinance, l'éducation et l'emploi-insertion, financé par son fonds de dotation, au titre du mécénat. Les principaux partenaires sont l'Adie, la Chaire Banques Populaires en microfinance à Audencia à Nantes, la Chaire de Banque Populaire en microfinance à l'ESC Dijon, Entreprendre pour Apprendre et le Réseau Entreprendre. La FNBP est également membre du Réseau Européen de Microfinance et de Finance et Pédagogie et à l'origine de la création de l'Association Française de Microfinance

La responsabilité sociétale, c'est aussi l'engagement envers la société et faire preuve de solidarité avec des organismes à but caritatif. Par exemple, à l'occasion de la Route du Rhum, fin 2014, la BRED disposait d'un stand au village qu'elle a mis gratuitement à disposition de certaines associations, axées sur l'insertion sociale. Ainsi, BIK d'insertion (insertion des travailleurs handicapés), l'École de la 2^e Chance (formation et insertion des jeunes dans la vie professionnelle), Champ passion (soutien administratif et financier aux associations), Pôle social éducatif (lutte contre l'illettrisme), Lupus Guadeloupe (aide aux malades du Lupus) et le centre d'animation et de loisirs «bistoury style» (garde d'enfants périscolaire), ont pu faire connaître leurs actions.

En 2015, la BRED s'est associée aux Nocturnes de l'Économie. Destinés aux étudiants, ces événements co-organisés par les Journées de l'Économie, Patrick Artus et la Conférence des Doyens, invitent les meilleurs spécialistes dans leur domaine, des personnalités issues d'univers complémentaires, économistes, politiques ou institutionnels à débattre sur des thématiques économiques autour de tables rondes.

Ces rendez-vous ont pour objectif de permettre aux jeunes de mieux comprendre les enjeux économiques de leur vie quotidienne, comme les grandes mutations économiques et sociales du monde, grâce à une pédagogie vivante et accessible. Les Nocturnes de l'Économie s'inscrivent dans ce même état d'esprit qui correspond pleinement aux convictions et à l'engagement économique et sociétal de la BRED sur ses territoires.

4.1 Financement de l'économie sociale

La BRED est un acteur significatif du financement des structures de l'économie sociale et du logement social.

En tant que banque coopérative, la BRED fait elle-même partie du secteur de l'économie sociale et solidaire (ou ESS) qui représente en France 10,5% de l'emploi français et qui rassemble des organisations ou entreprises sous statuts d'associations (83,8%), des coopératives (12%), des mutuelles (3,6%), et des fondations (0,6%). En France, 30%⁽¹⁴⁾ des emplois des secteurs bancaire, financier et assurance relèvent de coopératives et de mutuelles.

À ce jour, les clients suivis, évoluent dans des secteurs très divers comme la distribution bio, les moyens de locomotion électrique, le recyclage, l'énergie verte ou le conseil en placements éthiques.

Ce panel d'activités, ainsi que la diversité de taille des entreprises, de la Start up à la PME et au groupe international, permet de valoriser l'ensemble des savoir-faire de la BRED, au bénéfice d'une clientèle très attachée à un suivi et une relation de proximité, ainsi qu'au partage de valeurs communes.

La BRED est acteur de l'ESS. Concrètement, elle est membre au niveau des instances de la gouvernance de plusieurs CRESS (Chambres Régionales de l'Économie Sociale et Solidaire) sur ses territoires, en Normandie, en Île-de-France, en Martinique et à la Réunion et Mayotte. Elles sont, en fait, des associations représentatives et transversales qui ont vocation à réunir les acteurs de l'économie sociale et solidaire de leur région: les associations, les coopératives, les fondations d'entreprise de l'économie sociale et solidaire, les mutuelles, les syndicats employeurs de l'économie sociale et dans la plupart des régions, les réseaux d'économie solidaire et de développement local. Elles agissent au quotidien pour construire des alternatives et des réponses innovantes aux projets de l'ESS.

(14) Source: Observatoire national de l'économie sociale et solidaire.

4.2 Soutien à la finance solidaire

4.2.1 Le Microcrédit à la création d'entreprise

Fidèle aux valeurs qui ont présidé à sa fondation, la BRED soutient depuis plus de dix ans les micro-entrepreneurs, parfois exclus des flux de financements habituels et qui souhaitent sortir de la précarité en créant eux-mêmes leur activité. Elle accompagne l'Association pour le droit à l'initiative économique, l'Adie, une structure reconnue d'utilité publique qui soutient et accompagne des personnes exclues du marché du travail et du système bancaire classique. Les clients de l'Adie peuvent ainsi créer leur propre emploi en tant qu'autoentrepreneur grâce au microcrédit et

au soutien logistique proposé par les équipes de l'association. La BRED a financé pendant six ans plusieurs agences Adigo sur ses territoires, à Montreuil et à La Réunion, ainsi que des Espaces Adie Conseil en Normandie.

En 2015, un nouveau cap a été franchi, puisqu'avec ses consœurs, les Banques Populaires s'engagent à continuer d'être le premier réseau financeur des microcrédits de l'Adie avec 30% de couverture de leur production. Depuis 2014, la BRED s'implique auprès de l'Adie sur ses territoires en participant à de nombreux prix comme Créadie ou encore Créajeunes, tout en étant partie prenante dans la logistique de ces concours en tant que membre du jury ou coach des candidats.

MICROCRÉDITS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS

(Production en nombre et en montant)

	2015		2014		2013		2012	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant
Microcrédits professionnels ADIE	207	900 808 €	367	1 464 914 €	371	1 239 753 €	481	1 624 633 €

4.2.2 Le financement participatif (crowdfunding)

La BRED est co-créateur et partenaire de **Babyloan**. Sur le site www.babyloan.org, les internautes peuvent aider une personne en lui prêtant une somme d'argent de façon désintéressée. Le microcrédit est un crédit de faible montant, avec intérêts, accordé à des micro-entrepreneurs qui n'ont pas accès aux services financiers traditionnels. Ce faible emprunt permet aux populations exclues du système bancaire classique de créer ou de développer une activité génératrice de revenus. Le microcrédit a un fort impact en termes d'augmentation du pouvoir économique des bénéficiaires, de réduction de l'exclusion et de la vulnérabilité aux chocs économiques, mais il doit se comprendre avant tout comme un outil d'émancipation et d'autonomisation des populations. Sur le site bred.societaires.fr, les sociétaires de la BRED votent régulièrement pour des projets de micro entrepreneurs du Sud via la plateforme Babyloan. Ces projets sont financés grâce à un fonds qui avait été constitué par les collaborateurs de la BRED.

4.2.3 Soutien à l'entrepreneuriat individuel

La BRED et le réseau des Femmes **Business Angels** ont signé un accord pour aider les jeunes entreprises à se développer. Cette collaboration vise à aider les porteurs de projets dans la création ou le développement de leur entreprise. Une fois la levée de fonds terminée, l'entreprise a besoin de l'appui d'une banque pour fonctionner au quotidien et pour financer son cycle d'exploitation. La BRED reçoit les créateurs et détermine avec eux les conditions d'une entrée en relations, ce qui représente pour les jeunes start-up concernées un véritable tremplin. FBA et la BRED affirment ainsi leur engagement en faveur de la création et du développement des entreprises.

4.3 Soutien et accompagnement des associations locales

BRED encourage les initiatives de cohésion sociale au travers d'une politique de mécénat active, sélective et pérenne. Nous soutenons différents acteurs locaux soit directement, soit au travers de la Fédération Nationale des Banques Populaires qui joue le rôle de relais pour des actions mobilisant l'ensemble des Banques Populaires. Nos aides sont constituées par des dons, des appels aux dons ou la distribution de la taxe professionnelle. Nos collaborateurs s'investissent également dans un certain nombre de ces initiatives, dans le cadre d'un mécénat de compétence. Nous facilitons la communication de ces associations auprès de nos clients et sociétaires sur notre site bred-sociétaires.fr.

4.3.1 Insertion et égalité des chances

De plus en plus de personnes fragilisées se retrouvent dans des situations difficiles qu'elles ont beaucoup de mal à surmonter et qui ne facilitent pas leur retour comme acteur économique à part entière. Nous apportons donc notre aide à un certain nombre d'organismes dont la mission est de promouvoir des solutions d'accompagnement qui favorisent la réinsertion ou qui proposent des activités créatrices d'emploi et utiles à la collectivité.

Si l'égalité des chances est évidemment nécessaire en termes d'efficacité économique, c'est aussi une urgence morale, tout autant qu'un impératif en termes de paix civile. C'est pourquoi nous travaillons beaucoup, dans la mesure de nos moyens, sur l'égalité des chances à travers de nombreuses structures. Soutenir les jeunes méritants de tout milieu et de toute origine, faciliter leur parcours scolaire ou professionnel et les ouvrir aux valeurs de la citoyenneté est un devoir moral autant qu'une nécessité sociale et économique.

Le Café de l'Avenir

Aujourd'hui, 25% des jeunes âgés de 15 à 24 ans sont touchés par le chômage en France. Face à ce constat, la BRED s'investit concrètement pour lutter contre ce fléau en associant ses collaborateurs aux actions du Café de l'Avenir. La BRED est membre de son Conseil d'administration et est opérationnellement investie en tant que membre du bureau. Le Café de l'Avenir propose des rencontres mensuelles entre acteurs du monde de l'entreprise et jeunes à la recherche de leur premier emploi. Lors de ces entretiens, les accompagnateurs tentent de leur redonner confiance et construisent avec eux une véritable stratégie de recherche d'emploi. Depuis près de 10 ans, près de 3 500 d'entre eux ont pu être accompagnés par les 350 bénévoles du Café de l'Avenir.

La Fondation des Écoles de la 2^e Chance

La BRED soutient également la Fondation des Écoles de la 2^e Chance (E2C), créée par Edith Cresson, ancienne première ministre. Particulièrement investie dans ces écoles présentes sur son territoire, en Seine-et-Marne, dans le Val-de-Marne et à Paris, la BRED soutient financièrement les E2C via sa fondation et la taxe d'apprentissage. Les E2C ont pour objectif d'assurer l'insertion professionnelle et sociale de jeunes ayant quitté prématurément le système scolaire sans diplôme et sans qualification. Ces établissements, au système pédagogique sur mesure, leur permettent de suivre des formations en alternance dans les entreprises partenaires et d'accéder au marché de l'emploi. La BRED propose aux élèves des séances de découverte des métiers de la banque et des conseils relatifs à la gestion d'un budget.

La Fondation HEC

Partageant un même engagement pour la transmission des savoirs, de l'égalité des chances et de la mobilité sociale, la BRED et la Fondation HEC se sont associées en 2015 dans un partenariat pour le financement des études des élèves boursiers. La Fondation HEC s'investit également dans le projet Frateli qui accompagne les étudiants à fort potentiels d'origine modeste, par ricochet la BRED participe au programme de parrainage.

La Fondation « Un Avenir Ensemble »

La BRED a noué un partenariat avec la Fondation « Un Avenir Ensemble » qui fédère les décorés (des deux Ordres nationaux et de la Médaille Militaire) et qui permet à des jeunes lycéens méritants, issus de milieux modestes ou défavorisés, de bénéficier d'un accompagnement (parrainage, aide financière) pour augmenter leurs chances de réussite scolaire et favoriser leur entrée dans la vie active.

L'AMEF

L'égalité des chances passe aussi par l'accès aux formations les mieux adaptées pour les jeunes. Ainsi, la BRED est membre du bureau de l'AMEF (association Métiers Entreprises et Formations). Depuis plus de 25 ans, cette association regroupe des bénévoles du monde de l'éducation et de l'entreprise ayant pour objectif de faciliter l'orientation, la formation et l'insertion professionnelle, à tous les niveaux et à tous les âges. L'AMEF récompense les parcours de jeunes méritants à l'occasion des Victoires de l'AMEF.

L'Internat de la Réussite

La BRED apporte un soutien financier à l'Internat de la Réussite Martinique qui permet aux étudiants, collégiens et lycéens, issus de familles socialement défavorisées, d'étudier et de travailler dans les meilleures conditions pour concourir

aux grandes écoles. Ce partenariat, dans la durée porte ses fruits : en 2015, 55% des élèves de 2^e année ont intégré une grande école d'ingénieurs ou une école commerce. Et 20% ont poursuivi leurs études en université.

La Fondation de la 2^e Chance

La Fondation de la 2^e Chance (F2C) a pour objet d'accompagner des personnes de 18 à 62 ans, ayant traversé de lourdes épreuves de vie et aujourd'hui en situation de grande précarité, mais manifestant une réelle volonté de rebondir. Elle accompagne financièrement les projets de création/reprise ou de formation dont l'objectif est de mener à bien un projet professionnel réaliste et durable : formation qualifiante, création ou reprise d'entreprise. La BRED est partenaire de longue date de la F2C, en s'impliquant concrètement auprès des lauréats et des candidats (élaboration des dossiers, coaching des personnes...).

Harmonie Mékong

En Asie, la BRED est notamment implantée au Cambodge et au Laos. Sur ce territoire, à l'instar de ce qui peut être fait en métropole ou en Outre-Mer, elle soutient l'association Harmonie Mékong, créée en 2009 qui a pour vocation d'encourager les initiatives en faveur du développement durable, dans le secteur de l'agriculture biologique, par exemple. Harmonie Mékong s'attache à développer la diversité culturelle et l'enseignement du français avec la mise en place d'écoles et de bibliothèques.

L'US Créteil Voile

L'insertion passe également par le sport. La BRED, au travers de l'action de ses agences, soutient de nombreuses associations sportives où les jeunes sont amenés à se construire par l'effort et le dépassement de soi. Le sport favorise l'esprit d'équipe tout en développant les valeurs coopératives. L'éducation par le sport permet d'accroître l'ouverture d'esprit de jeunes adolescents en favorisant la cohésion, la mixité sociale et scolaire. La BRED est ainsi au côté de l'US Créteil Voile. Son aide permet l'achat de tenues de voile (combinaisons, bottillons) qui sont attribués aux jeunes pour que les stages se passent dans de bonnes conditions. La contribution de la BRED finance une partie des déplacements pour que les enfants les moins fortunés puissent profiter des stages avec leurs amis.

La Caraïbe Race

Cette année, les collaborateurs de BRED Espace Outre-Mer ont participé à la Caraïbe Race. Cet événement dure tout un week-end : courses et animations aux saveurs des Caraïbes dans le Bois de Vincennes font la joie des participants. Les bénéfices de l'opération permettent de soutenir

de jeunes sportifs d'Outre-Mer qui, faute de moyen, ne persistent pas dans leur discipline.

4.3.2 Culture et Éducation

La culture est une force motrice du développement et une démarche vitale pour notre vie en société parce qu'elle favorise le mieux-vivre, le lien social et l'attractivité du territoire. Placer la culture au cœur du développement est donc un investissement capital. Dans cette logique, en soutenant un certain nombre d'initiatives culturelles et artistiques, la BRED participe activement à la vie des territoires.

La Fondation Flaubert

La BRED est membre fondateur de la Fondation Flaubert de l'Université de Rouen qui a pour objectif de participer au rayonnement culturel de la région. Cette fondation, née à la fin de l'année 2013, organise des manifestations culturelles, artistiques et scientifiques territoriales dont l'objectif est d'accroître le rayonnement national et international de la Haute Normandie afin de rendre cette région plus attrayante et de renforcer les échanges internationaux.

La Fondation Alliance Française

Implantées sur les cinq continents, plus de 800 Alliances font vivre la langue et la culture française auprès d'un demi-million d'étudiants installés dans 135 pays. La BRED est à la fois le partenaire bancaire privilégié, accompagne près de 200 Alliances Française dans le monde, mais elle est également mécène des colloques organisés par la Fondation Alliance Française. Être associé à l'Alliance française, c'est promouvoir les valeurs de solidarité et d'ouverture au monde chères à la BRED.

Le Ratriat

Très localement, la BRED sait aussi soutenir les actions de quartier. Pour exemple, depuis 15 ans, elle soutient l'association le Ratriat qui anime et fait vivre le quartier de Ménilmontant. Au programme chaque année dans les locaux de l'association, au théâtre de Ménilmontant, et dans divers autres lieux du 20^e, ce sont des expositions (sculpture, peinture, photographie, laques), sans oublier l'animation de rue qui fait vibrer le quartier (concerts, pièces de théâtre, spectacle de marionnettes, crieur public) pour le bonheur des passionnés du «Street Art».

Les douze courts de minuits

Il s'agit d'un festival de courts métrages tout à fait unique, en son genre : tout le monde est investi et vote pour les lauréats, le public et les professionnels du cinéma. Depuis sa création, il est, entre autres, soutenu par la BRED,

l'objectif étant de faire connaître au public des œuvres souvent méconnues car très peu médiatisées ou réservées à des festivals professionnels. Mettre ainsi un coup de projecteur sur leurs auteurs et les encourager, ou partager tout simplement la passion du cinéma, cela enrichie aussi la sphère culturelle dont la société a besoin.

Les Musicales de Bagatelle, Classique au vert

Les festivals de musique jalonnent la vie des Banques Populaires grâce à leur Fondation d'entreprise commune, la Fondation d'entreprise Banque Populaire qui est une référence dans le monde de la musique classique. Ainsi, la BRED s'associe naturellement aux festivals annuels que sont «Les musicales de Bagatelle» ou «Classique au vert». Elle participe ainsi à la renommée de ces événements et y invitent ses sociétaires.

L'Université de Lyon

La BRED a signé, en 2015, une convention de partenariat avec l'Université de Lyon souhaitant s'associer aux réflexions sur des sujets économiques qui interpellent les citoyens, dans le cadre des Journées de l'économie. Les débats, échanges et colloques, auxquels participent les experts de la BRED permettent d'analyser les sujets conjoncturels tels que la politique climatique, l'économie du terrorisme, l'avenir des retraites, des migrations internationales, etc.

Canopé

En 2015, La BRED a accueilli Canopé, pendant la semaine européenne du développement durable. En effet, en décembre 2015, s'est déroulée à Paris la COP 21 sur le climat. Dans ce contexte est né un projet «Le climat change: vite, le temps presse!», rassemblant une vingtaine d'écoles et d'établissements de Métropole, d'Outre-Mer, d'Europe, et d'Amérique du nord. Soutenu par l'académie de Paris et mené en partenariat avec la capitale, la BRED a contribué à la logistique des débats.

La Jeunesse au Plein Air

Présente au lancement de la campagne annuelle de la Jeunesse au Plein Air, la BRED participe à l'action de cette confédération d'associations laïques qui agit en France pour promouvoir le droit aux loisirs des enfants et des jeunes défavorisés ou en situation de handicap. La JPA encourage l'égalité des chances en aidant près de 20 000 enfants à partir en vacances chaque année.

Les Éclaireuses et Éclaireurs de France

La BRED est partenaire des Éclaireuses et Éclaireurs de France. Ce mouvement laïc du scoutisme français compte 35 000 adhérents dont 28 000 enfants et 4 000 bénévoles actifs.

Solidarité Laïque

Largement présente dans le secteur de l'enseignement, la BRED apporte son soutien à Solidarité Laïque, association reconnue d'utilité publique depuis 1991, regroupant 55 organisations liées à l'enseignement public. Son but est d'œuvrer en vue du respect des droits fondamentaux, en France et dans le monde. Elle est notamment porte-parole de la campagne mondiale pour l'éducation.

4.3.3 Santé et recherche

Fondation pour la Recherche sur Alzheimer

La BRED propose à ses nouveaux clients de soutenir la Fondation pour la Recherche sur Alzheimer grâce à son dispositif de parrainage solidaire. Cette fondation a pour mission de permettre à de nombreux pôles de recherche, en France et en Europe, de travailler en synergie dans la lutte contre la maladie d'Alzheimer.

Fondation ARC pour la Recherche sur le Cancer

La BRED soutient la Fondation ARC pour la Recherche sur le Cancer, par le biais du lancement des cartes BRED & Moi ARC et BRED & Moi Octobre Rose. Cette dernière affiche le célèbre ruban rose, emblème de la lutte contre le cancer du sein. Depuis sa création, l'association a choisi de devenir l'un des acteurs majeurs du soutien de la recherche en cancérologie.

Odyssea

Sur ses territoires, la BRED a participé à La course Odyssea Réunion Cette course a battu son record en 2015 avec plus de 15 000 personnes réunies sous la bannière rose de la lutte contre le cancer du sein à La Réunion.

Cette mobilisation sans précédent dans l'île pour une manifestation sportive et caritative a permis de récolter 120 000 euros de dons dans une ambiance festive et conviviale.

cHeer uP!

La BRED est partenaire de cHeer uP! fédération de 15 associations d'étudiants de grandes écoles dont l'objectif est d'accompagner les adolescents et jeunes adultes atteints de cancer dans la réalisation de leurs projets. Depuis 2003, cHeer uP! mobilise les compétences de 350 étudiants bénévoles issus de 16 écoles différentes, ainsi que d'un réseau d'experts qui viennent à l'hôpital, directement au chevet des malades.

Médecins Sans Frontières

En 2003, la BRED a participé à l'un des premiers dispositifs originaux de parrainage en partenariat avec MSF. Depuis quarante ans MSF porte secours aux populations en détresse, victimes de catastrophes naturelles ou de situations de belligérance, dans le respect des valeurs de solidarité, chères à la BRED.

L'institut de la Vision

La BRED poursuit sa politique de soutien à la recherche médicale par un partenariat avec l'Institut de la Vision. Créé par le professeur Sahel comme un lieu de rassemblements et d'échanges, ce site est le plus important d'Europe concentré sur les maladies de l'œil, situé au cœur de l'Hôpital des Quinze-Vingts. Ce partenariat est l'illustration d'une démarche transversale à la BRED qui vise à mobiliser toutes les énergies au service de la recherche médicale.

4.3.4 Solidarité

Parrainage

La proximité étant l'une des valeurs essentielles de la BRED, nous proposons un dispositif de parrainage solidaire : lorsque nos clients parrainent un proche pour une ouverture de compte, la BRED reverse 5 € à l'une des associations suivantes : Médecins Sans Frontières, la Fondation pour la Recherche sur Alzheimer et la Jeunesse au Plein Air.

Habitat et Humanisme Île-de-France

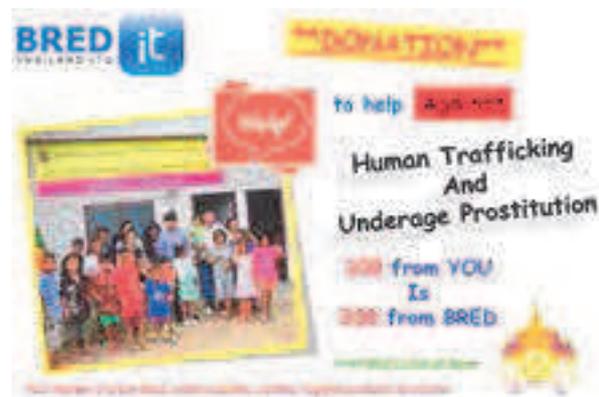
La BRED apporte également son soutien à l'association Habitat et Humanisme Île-de-France qui lutte contre le mal logement. Couvrant 66 départements en France, elle permet aux personnes en difficulté d'accéder à un logement décent, à faible loyer, et de bénéficier d'un accompagnement favorisant une véritable insertion. Dans une démarche de développement responsable, la BRED lutte contre l'exclusion, c'est dans cette logique que la banque soutient l'association.

La Fondation BRED

Cette année, la Fondation BRED a remis cinq prix distinguant des associations œuvrant dans le domaine de la solidarité et du développement local : E.S.F natation-plongée, le Secours populaire, les amis de l'orgue de Notre-Dame de Guibray, ISC CHALLENGE, association des et AD AUGUSTA-MP, une association qui accompagne les grands blessés au service de la Nation dans leur réinsertion familiale, sociale et professionnelle

Protection des droits de l'homme en Thaïlande

En 2015, les collaborateurs de BRED IT, une filiale en Thaïlande, a collaboré avec les élèves du Lycée Français de Bangkok lors d'une campagne de dons afin de soutenir les victimes de trafic humain. Les dons en argent et en nature étaient destinés à l'association «Anti-Human Trafficking and Child Abuse Center» (<http://www.atcc.or.th>) de la province de Chonburi.



4.4 Achats et relations fournisseurs

4.4.1 Politique d'achats responsables

Intégrer la RSE dans la politique d'achats

Soucieuse de ses responsabilités économiques, sociales et environnementales la BRED inscrit une volonté d'intégrer la RSE à la démarche des achats de l'entreprise.

Le développement ne sera en effet durable que si ses implications sont prises en compte et partagées par un maximum de partenaires de la BRED, fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services, qui auront notamment comme but d'améliorer leurs propres performances sur ces critères et de faire partager, à leur tour, ses mêmes préoccupations sociales, environnementales et économiques par leurs propres fournisseurs.

La BRED souhaite travailler avec des entreprises qui partagent son point de vue sur ces sujets et en participant au développement de l'économie et de l'emploi local à travers la chaîne de sous-traitance. Dans cette logique, la BRED privilégie les fournisseurs locaux. À titre d'exemple sur le projet de construction de notre nouveau siège à Joinville-le-Pont, les marchés des travaux hors achats informatiques sont contractualisés en majeure partie avec des sociétés françaises ou groupes internationaux domiciliés en France. Ainsi, pour ce bâtiment, les fabrications hors de France ne représentent que 2,3 % en termes de dépenses sur l'ensemble des marchés. Elles proviennent essentiellement des pays d'Europe.

Déployer la politique achats responsables dans le quotidien des achats

La politique engagée par la BRED a convergé avec les engagements de la Filière Achats, des Directions Métiers et des fournisseurs du Groupe BPCE depuis avril 2013 (Projet Phare). Dans cette logique, les responsables achats de la BRED suivent régulièrement des formations sur les achats solidaires qui leur permettent de déployer et de relayer une politique d'achat respectueuse de l'environnement et de ses parties prenantes progressivement sur toute la chaîne d'approvisionnement.

Dans le processus achats et la relation fournisseur :

- La déclinaison de la politique achats responsables a été formalisée dans le processus achats par l'intégration systématique de clauses relatives au développement durable au sein des cahiers des charges informatiques et les achats de prestation de transport; notamment les prestataires

doivent tenir la BRED informée de toutes leurs actions pouvant avoir un impact significatif sur le bilan carbone des opérations qui leur sont confiées par la BRED.

- La préférence est faite aux fournisseurs sur les territoires de la BRED, tant en Métropole, DOM-TOM et TOM-COM; en 2015, 81% des fournisseurs sont implantés sur ces territoires.
- À présent, nos appels d'offre spécifient des critères de sélection favorables, à performance égale, aux fournisseurs ayant des certifications et/ou des engagements d'approvisionnement répondant aux normes environnementales et sociétales.

Cette politique d'achat peut également prendre la forme d'un soutien à des fournisseurs qui rencontrent des difficultés. Ce fut le cas, lors de l'effondrement du prix papier recyclé, où notre Direction achats avait pris la décision de soutenir notre prestataire.

Exemples d'actions favorisant une politique respectueuse de l'environnement

Informatique : Installation de tablettes de signature en agence permettant de réduire les archives papiers et diminuant le volume d'archives renvoyées par les DOM. Les consommables usagés font l'objet d'une collecte spécifique en vue de recyclage ou d'une destruction contrôlée avec réutilisation d'une partie de la matière plastique. Les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) – essentiellement des matériels informatiques remplacés – sont traités par une EA/ESAT/EI qui reconditionne et revend les matériels fonctionnels et détruit le reste en triant les matières en vue d'une valorisation.

Papier et imprimés : La BRED privilégie le choix du papier et carton recyclés pour l'impression des cartes de visite. L'ensemble de nos imprimeurs pour nos chèquiers partage notre démarche RSE à travers leur politique d'approvisionnement privilégiant l'origine de pâte à papier en provenance des forêts faisant l'objet de «management durable». Notre panel d'imprimeurs est majoritairement certifié Imprim'vert.

Fournitures de bureau : Réduction de l'épaisseur des pochettes plastiques et de l'épaisseur des sacs plastiques pour la collecte des chèques.

Transport et navettes : Depuis octobre 2013, les liaisons entre les agences – livraison du courrier, fournitures et collecte des chèques – sont effectuées de nuit et mutualisées avec d'autres clients. La prestation est plus rapide et le nombre de kilomètres parcourus par agence s'est réduit. Les transports quotidiens entre les principaux immeubles de la BRED et du groupe BPCE sont effectués depuis juillet 2013 par une Entreprise Adaptée (EA). Pour les transports vers les DOM, la BRED privilégie le transport maritime.

Recyclage de déchets : La BRED a participé au recyclage d'environ 372 tonnes de papier en 2015 par le biais de notre prestataire de collecte de déchets. Les chutes de papier vierge de l'atelier d'édition sont traitées à part pour être revalorisées. Les tubes fluorescents changés par le prestataire de maintenance sont regroupés pour être remis à un prestataire spécialisé.

4.4.2 Politique de sous-traitance

Main-d'œuvre extérieure à l'entreprise

Le recours à l'intérim est relativement minime puisqu'il correspond à moins de 3% de l'effectif total, signe d'une recherche permanente de l'adéquation entre les postes, la charge de travail et les collaborateurs qui y sont affectés.

Place de la sous-traitance et respect des dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail

La BRED s'engage contractuellement avec ses fournisseurs et ses sous-traitants à garantir le respect des conditions relatives au droit du Travail. Cette politique se traduit par l'intégration de la clause relative au travail clandestin à l'ensemble de notre base contractuelle.

Les contrats de sous-traitance portent sur des activités supports qui ne relèvent pas des métiers sensibles de la BRED.

RECOURS AU SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE

Indicateurs	2015	2014	2013	2012	2011
Nombre d'Équivalents Temps Plein (ETP) développés auprès du Secteur Adapté et Protégé	19,64	11,14	10,94	9,36	3,16
Montant d'achats auprès du Secteur Adapté et Protégé (en K €HT)	377	275	262	262	109

Réponses aux enjeux environnementaux

Maîtriser l'impact environnemental et les consommations de ressources relève aussi de la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis de la société et de la planète.

La BRED génère, dans son activité quotidienne, des impacts directs sur l'environnement même si, du fait de son activité tertiaire, la BRED a des impacts environnementaux limités. Néanmoins des axes de progrès peuvent être identifiés et des améliorations objectivées, en tenant compte de la nature de notre activité.

En tant que banque disposant d'un réseau commercial, les enjeux portent principalement sur les déplacements, les bâtiments et les consommables: réduire les postes de consommation, augmenter la part des ressources renou-

Collaboration avec le Secteur Adapté et Protégé

Depuis trois ans, la BRED contribue de mieux en mieux à l'insertion professionnelle et sociale des personnes fragilisées par un handicap en sous-traitant certaines activités au Secteur Adapté et Protégé (SA & P).

Avec cette démarche, La BRED s'engage à développer de manière significative le recours aux EA et ESAT et d'augmenter ainsi son taux d'emploi indirect de personnes en situation de handicap.

- En 2015, dans la sélection fournisseurs, la BRED a privilégié deux ateliers adaptés dont un assure la numérisation de 600 000 pages de dossiers RH et l'autre pour assurer la collecte tri sélectif des déchets du siège de Joinville.

velables et améliorer le recyclage en aval sont les objectifs majeurs.

Cette démarche, soutenue par le Comité de direction de la BRED, est portée par la Direction du développement durable.

Depuis 2011, la BRED élabore son bilan carbone grâce à des bases de calcul mises à disposition par BPCE. Cette année, un nouvel outil «SPIDER» a permis à la BRED d'élaborer son bilan, via à une méthodologie plus réaliste et fine de ses impacts. D'année en année, les outils se perfectionnent et les données à collecter se précisent et s'affinent. Ainsi, données, définitions, périmètres sont de mieux en mieux maîtrisés, ce qui nous a amené à ne donner qu'une année d'historique sur les consommations d'énergie pour avoir des années comparables. Les correspondants de la Direction du développement durable, indispensables pour établir ce bilan, sont également plus attentifs.

5.1 Réduction de l’empreinte carbone

5.1.1 Consommations d’énergie

Conscient des enjeux inhérents au changement climatique et à la pénurie énergétique la Direction de la BRED poursuit la mise en œuvre de différentes actions visant :

- à réduire sa consommation d’énergie et améliorer l’efficacité énergétique de ses bâtiments ;
- à inciter ses collaborateurs à limiter leurs consommations d’énergie sur ses principaux sites.

Parmi les actions définies et mises en place par la BRED on peut citer notamment :

- l’achat d’un immeuble HQE⁽¹⁵⁾ à Joinville-le-Pont, qui a accueilli en janvier 2015, les 1 150 collaborateurs qui étaient installés à Créteil dans des immeubles de conception énergétique plus ancienne ;
- l’utilisation plus importante d’ampoules basse consommation dans les nouvelles agences notamment mais aussi lors des rénovations d’agence.

- depuis 2014, la mise en place d’un dispositif organisé pour la récupération, la revalorisation et le traitement écologique des cartouches d’encre avec l’entreprise Revialis, certifiée ISO 14001.

Toutes nos salles de réunion ont été équipées de matériel pour la visioconférence ou téléconférence afin de réduire les déplacements pour des réunions qui peuvent maintenant se tenir à distance.

Faits marquants en 2015

Un nouveau contrat a été négocié entre le groupe BPCE et ENGIE (ex GDF Suez) pour la facturation de nos énergies au nom des entités du groupe, un des objectifs étant d’optimiser la traçabilité des consommations en énergie pour mieux les maîtriser voire pour les diminuer.

En 2015, le total des consommations d’énergie (hors fioul) est évalué à 33 998 625 kWh, en baisse de 2,7% par rapport à 2014.

CONSOMMATIONS D’ÉNERGIE ⁽¹⁶⁾

	2015		2014	
	kWh	€ (*)	kWh	€ (*)
Consommation totale d’énergie finale	33 998 625	4 182,5	34 946 397	3 914,3
Consommation totale d’électricité	28 791 710	3 800,7	27 590 433	3 418,3
Consommation totale de gaz (en kWh PCS Pouvoir calorifique supérieur)	3 863 796	203,8	6 145 275	326,3
Consommation totale du réseau de chaleur – Vapeur	1 343 119	156,9	1 210 689	140,7
Consommation totale du réseau de froid	nc		nc	
Achat annuel de fioul (sur une base de 9,86 kWh par litre)	295 849	21,1	340 347	29,0
Part d’énergies renouvelables dans la consommation totale d’énergie finale (éolien, photovoltaïque, géothermie, biomasse...)	nc		nc	
Consommation totale d’énergie (hors fioul) par m²	203,6 kWh/m ²		209,4 kWh/m ²	
Surfaces totales	166 987 m ²		166 858 m ²	
Dont agences et centres d’affaire	90 487 m ²		89 134 m ²	

(*) En milliers d’euros TTC

(15) HQE: Haute Qualité Environnemental. La certification HQE est un moyen pour les maîtres d’ouvrage de faire reconnaître la qualité environnementale de leur démarche et de leur réalisation par une tierce partie indépendante.

(16) Le fioul a été recalculé sur une base de 9,86 kWh par litre pour l’année 2014 (25 404 litres x 9,86 = 250 433,44) comme en 2015 ; les achats de ces deux années ne concernent que le site de Montreuil.

Concernant le réseau vapeur, la conversion est calculée sur la base de 0,697 - taux indiqué sur la facture.

La réduction de la consommation de gaz entre 2014 et 2015 s’explique par le déménagement de Créteil à Joinville.

À Créteil, en 2014, la BRED a consommé 4 537 690 kWh –notamment dû au restaurant d’entreprise- contre 2 691 558 kWh en 2015.

Pour les déplacements professionnels en 2015, la BRED a confié à Havas Voyage la gestion des déplacements de ses collaborateurs afin de mieux maîtriser l'ensemble des déplacements professionnels et de rendre plus efficace le dispositif de réservation des voyages. Havas Voyage met à la disposition de la BRED un suivi précis des déplacements grâce à un tableau de bord qui indique le kilométrage par type de transport. Cette source, plus fiable que les pointages des années précédentes, explique en partie l'écart d'une année sur l'autre. Il a également été souhaité de mieux maîtriser les déplacements professionnels, afin de réduire l'empreinte écologique de la BRED.

Concernant les déplacements en véhicule professionnel ou de service, la BRED a intégré pour la première année les déplacements sur ses territoires d'Outre-Mer, ce qui explique l'important différentiel de consommation d'essence entre 2014 et 2015. Notons qu'en Métropole, seuls une moto et deux scooters sont à l'essence, le reste du parc utilise le gazole.

En 2015, la BRED a fait l'achat de deux véhicules électriques pour son parc de véhicules de service (Zoé Renault).

MESURES PRISES POUR RÉDUIRE LES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE LIÉES AUX TRANSPORTS

	2015	2014
Consommation totale essence en voitures de fonction (en litres)	5 155	457
Consommation totale gazole en voiture de fonction (en litres)	116 772	100 499
Déplacements professionnels en voiture personnelle (en km) – base indemnités kilométriques	1 949 948	2 154 476
Déplacements professionnels en train (en km)	247 018	404 787
Déplacements professionnels avion court courrier (en km)	30 371	1 923 945
Déplacements professionnels avion long-courrier (en km)	5 268 489	8 188 805

5.1.2 Utilisation durable des ressources

CONSOMMATION DE PAPIER ET MATÉRIELS BUREAUTIQUES

	2015	2014
Consommation totale de papier EU écolabel ⁽¹⁷⁾ (en tonnes)	754	767
Consommation totale de papier sur effectif total (en kg/ETP)	172	195
Consommation totale de papier recyclé ou papier labélisé FSC ou PEFC sur effectif total (en kg / ETP)	0	0
Total en tonnes de papier acheté EU écolabel sur le total en tonnes de papier acheté (en %)	100 %	100 %

5.1.3 Gestion de l'eau

La banque n'a pas à proprement parler un impact important sur les consommations et rejets d'eau hors des usages domestiques liés à ses bâtiments de bureaux ou agences et n'est pas soumise à des contraintes locales d'approvisionnement et de consommation d'eau. Cependant plusieurs initiatives existent pour réduire la consommation en eau (sensibilisation des collaborateurs à la réduction des consommations d'eau dans les bâtiments).

CONSOMMATION D'EAU

Indicateurs	2015	2014	2013
Montant total des dépenses liées à l'eau (en K€ TTC)	176,7	190,2	147,4
Consommation totale d'eau (en m ³)	41 957	47 488	38 862

(17) L'écolabel européen (EU Ecolabel) aide à identifier les produits et services qui ont un impact réduit sur l'environnement tout au long de leur cycle de vie, depuis l'extraction des matières premières jusqu'à la production, l'utilisation et l'élimination.

Du fait de ses activités de services, la BRED n'est pas concernée par les enjeux relatifs à la prévention des nuisances sonores ainsi qu'à l'emprise aux sols. De par la configuration de ses bureaux et ses locaux commerciaux, souvent à plusieurs étages, son emprise au sol est inférieure à des activités industrielles étendues sur un même plan.

De même, étant donnée la nature de ses activités, la BRED n'est pas concernée par les enjeux liés aux rejets dans l'eau, l'air et le sol.

5.1.4 Gestion de la biodiversité

La protection de la biodiversité est une composante de la politique environnementale au même titre que les autres dimensions (réduction de l'empreinte carbone, produits verts...). Cependant, contrairement à des facteurs comme les émissions de gaz à effet de serre, les travaux d'intégration de la notion de biodiversité dans la pratique bancaire sont moins avancés.

5.1.5 Bilan carbone

Conformément à la législation issue du Grenelle II de l'Environnement⁽¹⁸⁾, la BRED réalise chaque année son bilan carbone depuis 2011.

Cet exercice a permis à l'entreprise de prendre conscience de son impact environnemental. Aujourd'hui, il s'agit de déterminer l'ensemble des postes d'émissions sur lesquels il est possible d'agir pour faire baisser son impact global sur le changement climatique.

Des plans d'actions ont d'ores et déjà été mis en place :

- amélioration de l'efficacité énergétique (optimisation des éclairages, régulation des températures, amélioration de l'isolation, programme de gestion de veille, installation de gestion technique centralisée...);

- limitation de la consommation de matières premières (dématérialisation, workflow, numérisation, diminution des imprimantes personnelles, utilisation de papier labellisé, système de collecte et de recyclage, système d'économie d'eau sanitaire);
- déploiement d'un système de visioconférence sur l'ensemble de ses implantations françaises et internationales, ce qui constitue une alternative à plus faible impact environnemental aux déplacements motorisés;
- incitation et encouragement dans le renouvellement des locations de véhicules à basse consommation;
- mise aux normes des fuites de fluides frigorigènes émettrices de gaz à effet de serre;
- déménagement, en janvier 2015, du site de Créteil vers un bâtiment BBC⁽¹⁹⁾ et HQE à Joinville-le-Pont.

La BRED réalise son bilan de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) en utilisant la méthode de calcul du bilan carbone de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie).

Un bilan carbone sectoriel dédié à l'activité de banque de réseau a été développé au sein des Banques Populaires. Tout en gardant la même robustesse de calcul d'émission que l'outil initial, il est concentré sur 50 questions centrales pour la banque. Il peut donc être actualisé annuellement et utilisé comme indicateur de suivi.

Le bilan carbone a permis de faire un état des lieux de la consommation d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre de l'entité. Les postes les plus consommateurs d'énergie et émetteurs de gaz à effet de serre identifiés sont les achats et services, les bâtiments, les transports, l'énergie.

En ce qui concerne les émissions de GES, le poste le plus significatif pour la BRED est celui des achats et services qui représentent 38 % du total des émissions de GES émises par l'entité.

CALCUL DES ÉMISSIONS EN TONNES D'ÉQUIVALENT CO₂ (TEQ CO₂)

Indicateurs	2015	2014	2013
Émissions directes de gaz à effet de serre (scope 1)	1 285	1 820	1 560
Émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 2)	2 000	1 792	1 896
Total émissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre (scope 1 et 2)	3 285	3 612	3 456
Autres émissions totales indirectes de gaz à effet de serre (scope 3)	22 584	33 387	37 064

(18) Article 75 de la loi n° 2010-788 du 12.07.2010.

(19) BBC: bâtiment de basse consommation, sous-entendu «énergétique». Ce terme désigne un bâtiment pour lequel la consommation énergétique nécessaire pour le chauffer et le climatiser est notablement diminuée par rapport à des habitations standards.

VENTILATION - PAR POSTE DES ÉMISSIONS (TEQ CO₂)

	2015		2014		2013	
Énergie	3 596	14 %	3 831	10 %	4 027	10 %
Achats et services	7 219	28 %	14 532	39 %	16 042	39 %
Déplacements de personnes	2 248	9 %	4 738	13 %	6 398	16 %
Immobilisations	4 652	18 %	6 362	17 %	6 259	15 %
Autres postes	8 154	31 %	7 536	20 %	8 022	20 %
TOTAL	25 869		36 999		40 749	

5.2 Gestion des déchets

La banque respecte la réglementation relative au recyclage et s'assure de son respect par ses sous-traitants en matière :

- de déchets issus de travaux sur ses bâtiments ;
- de déchets d'équipements électroniques et électriques (DEEE) ;
- d'équipements de bureau ;
- d'ampoules ;
- de gestion des fluides frigorigènes ;
- de consommables bureautiques (papier, imprimés, cartouches d'encre...).

DÉCHETS LIÉS À L'ACTIVITÉ BANCAIRE ⁽²⁰⁾

Indicateurs	2015	2014	2013
Montant total des dépenses liées au service de gestion des déchets (en k€ HT)	259	267	248,2
Quantité de déchets produits par l'entité (en tonnes) Papier/carton/plastique et D3E (équipements informatiques principalement)	665,6	659	619

5.3 Gestion des risques environnementaux et sociétaux

Il est admis que les activités de type tertiaire de la BRED n'exercent pas de pression directe importante sur l'environnement. Les risques environnementaux sont essentiellement liés à l'activité du métier bancaire. Ce risque survient en cas de non prise en compte des critères environnementaux dans les projets économiques financés. En France, cette prise en considération est assurée à travers la loi. De plus, les entreprises ou équipements présentant un risque pour l'environnement sont couverts par la réglementation dite ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement). Les banques coopératives régionales

sont concentrées sur le financement des entreprises du territoire national qui sont principalement des professionnels et des PME, non impliqués dans les projets ayant un impact fort sur l'environnement.

Pour 2015, la BRED n'a pas de provisions et de garanties pour risques en matière d'environnement dans ses comptes.

Ces risques proviennent surtout des financements à l'étranger où la réglementation environnementale n'est pas équivalente et où la grande taille des projets peut générer des risques pour l'environnement. Ces risques sont donc surtout gérés par Natixis de par ses activités de gestion d'actifs et de financement de projets à travers des dispositifs spécifiques de sélection des projets.

(20) Depuis 2013, nous améliorons la traçabilité de nos déchets, tant en interne qu'en lien avec nos prestataires.

Méthodologie du reporting RSE

La BRED Banque Populaire s'efforce de fournir une vision sincère et transparente de ses actions et de ses engagements en termes de responsabilité sociale et environnementale (RSE).

Une table de synthèse des indicateurs RSE présents dans le rapport est disponible page 280, ainsi qu'une table d'équivalence entre les obligations réglementaires nationales et les standards internationaux.

6.1 Choix des indicateurs

Le rapport RSE de la BRED s'inscrit dans un socle d'indicateurs communs aux diverses entités du Groupe BPCE, redéfini en 2012 et affiné en 2013, lui permettant de renseigner ces indicateurs sur son périmètre individuel et de consolider les données au niveau du groupe. La BRED s'inscrit dans le travail mené sous l'égide du Groupe BPCE avec l'ensemble des Caisses d'Épargne, des Banques Populaires, de Natixis, Banque Palatine et du Crédit Foncier qui a permis de définir un référentiel de reportage extra-financier commun pour construire le rapport RSE avec des données tangibles.

Ce référentiel RSE couvre les 42 thématiques du Décret du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale. Il fait également référence aux indicateurs définis dans les lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI) et son supplément pour le secteur financier.

Ce référentiel tient compte :

- des recommandations exprimées dans le cadre du groupe de travail ad'hoc au sein du Groupe BPCE ;
- des remarques formulées par les Organismes Tiers Indépendants dans le cadre de leur mission de vérification pour les exercices 2013 et 2014 du volet RSE du rapport de gestion du Groupe BPCE ;
- des apports de la version G4 des lignes directrices de la GRI ;
- une harmonisation des indicateurs carbone prévus par le bilan des gaz à effet de serre.

Ce référentiel a fait l'objet d'un guide utilisateur sur lequel la BRED s'est appuyée pour la réalisation du chapitre RSE du présent rapport. Pour les données environnementales elle s'est également basée sur le guide méthodologique ad'hoc fourni par BPCE.

6.2 Exclusions

Du fait de l'activité de la BRED, certaines thématiques relatives au décret du 24 avril 2012 n'ont pas été jugées pertinentes. C'est le cas pour :

- les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement : enjeu peu pertinent au regard de notre activité ;
- les nuisances sonores et autres formes de pollution, et l'utilisation des sols. Du fait de ses activités de services, la BRED n'est pas concernée par les enjeux relatifs à la prévention des nuisances sonores ainsi qu'à l'emprise aux sols. De par la configuration de ses bureaux et ses locaux commerciaux, souvent à plusieurs étages, son emprise au sol est inférieure à des activités industrielles étendues sur un même plan.

6.3 Période du reportage

Les données publiées couvrent la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015.

Dans le cas où les données physiques ne sont pas exhaustives sur le périmètre ou la période, les contributeurs ont procédé à des calculs d'ordre de grandeur pour estimer les données manquantes, à partir de ratios moyens fournis par BPCE.

6.4 Périmètre du reportage

L'objectif visé par la BRED à terme est de répondre à son obligation réglementaire d'une consolidation de son reporting RSE sur un périmètre de consolidation statutaire. Toutefois, la satisfaction de l'obligation réglementaire se fera au fur et à mesure. Le périmètre retenu pour l'exercice 2015 a été déterminé selon le champ du possible et s'est élargi par rapport à 2015 avec davantage de filiales analysées. Le périmètre continuera de s'élargir chaque année pour se rapprocher du périmètre de consolidation statutaire.

En 2013, le périmètre de reportage pour les indicateurs RSE concernait la BRED, sans ses filiales tant en France qu'à l'étranger.

En 2014, le périmètre de reportage du rapport RSE concernait la BRED, plus un élargissement sur dix-huit entités de ses filiales françaises : Sofider, BRED Cofilease, Promepar AM, BIC BRED, BRED Gestion, Sofiag, Cofibred, Bercy Gestion Finance, Bercy Patrimoine, Cofeg, Click & Trust, Perspectives et participations, SPIG, Vialink, Socama BRED, Socama Normandie, FCC Elide, FCT Eridian.

Le bilan RSE 2015, par rapport à celui de 2014, ajoute des filiales étrangères (Banque Franco-Lao, BRED Bank Vanuatu, BRED IT) et les dernières filiales françaises: PREPAR-VIE, PREPAR Courtage et PREPAR-IARD. Le Crédit Maritime Mutuel d'Outre-Mer (CMMOM), qui ne faisait pas partie du rapport 2014, est intégré de fait dans ce rapport puisqu'absorbé par la BRED en 2015. On constate la sortie de Bercy Gestion Finance et de Bercy Patrimoine du périmètre en 2015 par rapport à 2014.

Les filiales mises en équivalence par consolidation comptable ne sont pas dans le périmètre.

Le périmètre retenu en 2015 couvre ainsi 83% des effectifs du Groupe BRED, contre 76,3% en 2014.

6.5 Précisions sur les données sociales

- Les données sur les effectifs portent sur les effectifs inscrits au 31 décembre 2015. Ces données incluent les effectifs en CDI, les effectifs en CDD, les contrats de professionnalisation, les effectifs en contrat d'alternance ainsi que les personnes en congés de longue durée quel que soit le motif. Les stagiaires, auxiliaires, intérimaires et prestataires ne sont pas inclus.
- Les embauches correspondent aux personnes recrutées en 2015 en externe ou au sein d'une autre entité de BPCE. Un passage de contrat CDD ou contrat en alternance à un contrat CDI au sein de la BRED ne fait pas l'objet d'une nouvelle embauche. Lorsqu'une personne cumule plusieurs CDD au cours de l'année, elle sera comptabilisée une seule fois dans les embauches dans le cas où cette personne est toujours présente au 31 décembre 2015. De même, une personne embauchée en CDD dans l'année et passant en contrat CDI au cours de l'année sera comptabilisée uniquement comme une embauche CDI.
- La BRED faisant partie du groupe BPCE, le terme «mutation» dans les embauches ou les sorties indique les collaborateurs rejoignant ou provenant d'une entité du groupe BPCE.
- Les données sur la formation recouvrent l'ensemble des formations réalisées par les collaborateurs dont celles effectuées dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF) qui remplace le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015, le temps passé par les contrats de professionnalisation en établissements; ces données ne tiennent pas compte des congés individuels de formation (CIF).
- Les accidents du travail avec arrêt prennent en compte tous les types d'accidents du travail, y compris les accidents de trajet.
- Le taux d'absentéisme communiqué prend en compte les absences des auxiliaires et des stagiaires.

6.6 Précisions sur les données environnementales

Les données sur l'environnement concernent les sièges de BRED dont les principaux bâtiments étaient situés à Paris et à Joinville-le-Pont en 2015 et les consommations des agences. Par ailleurs, les consommations d'énergie reportées sont basées sur les factures.

6.7 Précisions sur les données sociétales

Les fonds ISR reportés correspondent aux fonds ISR recensés dans la base de données Novethic, à savoir les fonds ayant obtenu le label ISR Novethic et les fonds recensés dans la base de données Novethic non labellisés.

6.8 Spécificité du modèle coopératif

Les lignes directrices du GRI font aujourd'hui référence pour la mise en place et le suivi de la performance RSE des organisations via des indicateurs clés. Elles inspirent les démarches standards dans l'univers financier (cf. Unep Fi – OCDE). Or ce référentiel international prend mal en compte les caractéristiques de «la finance coopérative et mutualiste» qui subit de ce fait l'influence des standards propres à la finance privée classique. Les coopératives bancaires se trouvent ainsi défavorisées dans les comparaisons.

Ceci étant, les analyses comparatives se multiplient par le biais de la standardisation croissante des référentiels de reporting et le recours croissant des investisseurs à ces analyses pour appuyer leur décision d'investissement. Par conséquent, le manque d'indicateurs soulignant la différence coopérative dans les référentiels RSE limite la vision de la performance RSE des banques coopératives par rapport aux banques de marché.

Il y aurait donc une vraie justification à faire reconnaître un référentiel propre à la finance coopérative et mutualiste, en lien avec la GRI, afin de mieux faire valoir ses valeurs, ses modes de gouvernance spécifiques et ses mécanismes de gestion particulièrement responsables et engagés au service de l'économie d'entreprise et des territoires.

Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2015

Aux sociétaires

En notre qualité de Commissaire aux comptes de la société BRED Banque Populaire S.A désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049⁽²¹⁾, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2015, présentées dans le rapport de gestion (ci-après les «Informations RSE»), en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément au référentiel utilisé par la société (ci-après le «Référentiel»), dont un résumé figure dans le rapport de gestion et disponible sur demande au siège de la société.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes d'exercice professionnel et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité du Commissaire aux comptes

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce (Attestation de présence des informations RSE) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel (Avis motivé sur la sincérité des informations RSE).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre novembre 2015 et mars 2016 sur une durée totale d'intervention d'environ six semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000⁽²²⁾.

I. Attestation de présence des informations RSE

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Nous avons vérifié que les informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce avec les limites précisées dans la note méthodologique présentée au paragraphe « 6. Méthodologie du reporting RSE » du rapport de gestion.

Conclusion

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des informations RSE requises.

2. Avis motivé sur la sincérité des informations RSE

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité, son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes⁽²³⁾ :

- au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion;
- au niveau des sièges⁽²⁴⁾, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis

en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. Nos tests ont porté sur 93% des effectifs et 100% des informations quantitatives environnementales et sociétales présentées.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

Sur la base de ces travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris-La Défense, le 27 avril 2016
KPMG S.A.

Anne Garans

Associée
Département
Changement Climatique
& Développement Durable

Marie-Christine Jolys

Associée

(21) Dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr.

(22) ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

(23) Indicateurs sociaux: Répartition des effectifs par genre, âge et zone géographique; Embauches par contrat, statut et sexe; Structure des départs CDI par motif et par sexe; Répartition des effectifs CDI selon la durée de travail; Taux d'absentéisme pour maladie. Indicateurs environnementaux: Consommation d'énergies (électricité, gaz, fioul, chaud et froid); Émissions de CO₂ liées aux consommations d'énergies.

Indicateurs sociétaux: Microcrédits professionnels ADIE (Association pour le droit à l'initiative économique); Encours ISR (Investissement socialement responsable) solidaire.

Informations qualitatives: L'organisation du dialogue social notamment les procédures d'information, de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci; Les politiques mises en œuvre en matière de formation; Égalité de traitement; L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement; Impact territorial, économique et social de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales; Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société; Les actions engagées pour prévenir la corruption; Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs.

(24) Site de Joinville-le-Pont et site du Quai de la Rapée.

Table de concordance entre les données RSE produites et les obligations réglementaires nationales (Art. 225 Loi Grenelle 2)⁽²⁵⁾

8.1 Informations sociales

Informations à mentionner dans le rapport de gestion	Indicateurs rapport annuel	Page
Emploi		
l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	Répartition des effectifs inscrits au 31/12 : • par région • par contrat (CDI, CDD, alternance) • par statut (cadre, non cadre) • par sexe	p. 254
	Répartition des effectifs inscrits au 31/12 par tranche d'âge et par sexe (pyramide des âges)	p. 255
les embauches et les licenciements	Embauches : • par contrat (CDI, CDD, alternance) • par statut (cadre, non cadre) • par sexe	p. 255
	Structure des départs CDI par motif	p. 255
les rémunérations et leur évolution	Salaire de base moyen de l'effectif CDI par statut et par sexe et ratio H/F salaire moyen	p. 259
Organisation du travail		
l'organisation du temps de travail	% de collaborateurs à temps partiel (CDI uniquement), dont % de femmes	p. 261
	Moyenne hebdomadaire du temps de travail rapportée à une base annuelle (heures)	p. 261
l'absentéisme	Répartition des CDI inscrits au 31/12 selon la durée du travail	p. 261
	Taux d'absentéisme	p. 262
Relations sociales		
l'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	% des collaborateurs couverts par une convention collective	p. 262
	Nombre de réunions : CHSCT, délégués du personnel, Comité d'entreprise	p. 262
le bilan des accords collectifs	Texte descriptif	p. 262
Santé et sécurité		
les conditions de santé et de sécurité au travail	Texte descriptif relatif aux conditions de santé et sécurité au travail	p. 261
le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail		p. 261
les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	Nombre d'accidents du travail	p. 261
	Suivi des motifs d'accident du travail	p. 262

(25) L'article L.225-102-1 du Code de Commerce (codification de l'article 225 de la loi dite Grenelle 2) impose aux entreprises de faire figurer des « informations sur les conséquences sociales et environnementales de leur activité et sur les engagements sociétaux en faveur du développement durable » dans leur rapport annuel de gestion afin de faire connaître leurs agissements en matière de RSE, sur le périmètre financier consolidé ; ces données RSE doivent être contrôlées par un organisme tiers indépendant.

Informations à mentionner dans le rapport de gestion	Indicateurs rapport annuel	Page
Formation		
les politiques mises en œuvre en matière de formation	% de la masse salariale consacrée à la formation	p. 257
	Montant des dépenses de formation (euros)	p. 257
	Répartition des formations selon le type (adaptation au poste de travail / développement des compétences)	p. 257
	Répartition des formations selon le domaine	p. 257
	Répartition des collaborateurs CDI inscrits au 31/12 formés par statut et par sexe	p. 257
	Volume total de dépenses de formation en % de la masse salariale % de l'effectif formé	p. 257
le nombre total d'heures de formation	Nombre total d'heures de formation	p. 257
Égalité de traitement		
les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Description de la politique mixité	p. 246-259
	<i>Voir tous les indicateurs par sexe, notamment : salaire moyen H/F ; pyramide des âges</i>	p. 255
les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Description de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap	p. 260
	Taux d'emploi de personnes handicapées (direct et indirect)	p. 260
	Nombre de recrutements et d'adaptations de poste	
la politique de lutte contre les discriminations	Description de la politique de lutte contre les discriminations	p. 258
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives		
au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective		
à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession		
à l'élimination du travail forcé ou obligatoire		
à l'abolition effective du travail des enfants		p. 263

8.2 Informations environnementales

Informations à mentionner dans le rapport de gestion	Indicateurs rapport annuel	Page
Politique générale en matière environnementale		
l'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	Description de la politique environnementale	p. 271
les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	Description des actions de formation et d'information des salariés en matière de protection de l'environnement	p. 258
les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions		p. 272
Pollution et gestion des déchets		
les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Non pertinent au regard de notre activité	NA
les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité de déchets électriques ou électroniques (D3E)	p. 275
la prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	Non pertinent au regard de notre activité	NA
Utilisation durable des ressources		
la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Consommation totale d'eau	p. 273
	Montant total de dépenses liées à l'eau	p. 273
la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	Part de consommation totale de papier recyclé et/ou labellisé FSC ou PEFC par ETP	p. 273
	Part de consommation totale de papier vierge par ETP	p. 273
	Consommation totale de papier	p. 273
	Consommation totale de papier recyclé et/ou papier labellisé FSC ou PEFC	p. 273
	Consommation total de papier vierge	p. 273
la consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Consommation totale d'énergie par m ²	p. 272
	Description des produits et services en matière de performance énergétique des bâtiments	p. 272
	Total des déplacements professionnels en voiture	p. 273
	Description des actions visant à réduire les consommations d'énergie et les émissions de GES	p. 274
	Non pertinent au regard de notre activité	NA
la prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	Non pertinent au regard de notre activité	NA
Changement climatique		
les rejets de gaz à effet de serre	Émissions directes de gaz à effet de serre (scope 1)	p. 274
	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 2)	p. 274
l'adaptation aux conséquences du changement climatique	Description des mesures prises	p. 252-271
Protection de la biodiversité		
les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Description de la stratégie adoptée afin de mener à bien sa politique de gestion de la biodiversité	p. 274

8.3 Indicateurs sociétaux

Informations à mentionner dans le rapport de gestion	Indicateurs rapport annuel	Page
Politique générale en matière environnementale		
financement régional	Crédits aux particuliers : production annuelle en montant	p. 248
	Crédits aux professionnels et aux entreprises : production annuelle en montant	
sur les populations riveraines ou locales	Nombre d'agences / points de vente / centre d'affaires (dont GAB hors sites)	p. 247
	Nombre d'agences en zones prioritaires et rurales	
	Part d'agences accessibles loi handicap 2005 sur la totalité des agences	
Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines		
les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	Description des principales parties prenantes et de la manière dont elles sont prises en compte	p. 245
les actions de partenariat ou de mécénat	Montant des dons décaissés sur l'exercice au profit d'organismes éligibles au régime fiscal du mécénat	p. 246
Sous-traitance et fournisseurs		
la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Montant d'achats auprès du Secteur Adapté et Protégé (estimation 2013)	p. 271
	Nombre d'Équivalents Temps Plein (ETP) développés auprès du Secteur Adapté et Protégé (estimation 2013)	p. 271
	Description de la politique d'achats responsables	p. 271
	Formation « achats solidaires »	p. 271
l'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	Description des mesures prises	p. 269
Loyauté des pratiques		
les actions engagées pour prévenir la corruption	% de salariés (cadre et non cadre) formés au politique anti-blanchiment	p. 249
	Description de la politique et des dispositifs actuels en matière de fraude interne et externe	p. 248
les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Description de l'analyse RSE des nouveaux produits et services	p. 250
	Mesures prises pour l'accès des publics en situation de difficultés	p. 251

8.4 Indicateurs métier

Informations à mentionner dans le rapport de gestion	Indicateurs rapport annuel	Page
Produits et services responsables		
Crédits verts	Eco-PTZ : stock (en nombre et en montant) au 31/12	p. 253
ISR	Fonds ISR et solidaires : encours des fonds commercialisés au 31/12/2013	p. 253
LDD	Livrets de développement durable (LDD) : stock (en nombre et en montant) au 31/12	p. 253
Microcrédit	Microcrédits professionnels Adie : production annuelle en nombre et en montant	p. 265

Table d'équivalence entre les obligations réglementaires nationales et les standards internationaux

Domaines/ Référentiels	Correspondance GRI 3.1	Correspondance GRI 4 ⁽²⁶⁾	Correspondance Art. 225 – Loi Grenelle 2	Correspondance NRE	Global Compact
Stratégie					
Périmètre du rapport	1.8, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.12, 3.13	G4-20, G4-21,, G4-22, G4-32, G4-33	Art R. 225-105		
Stratégie développement durable	1.2, 4.8, 4.12, 4.13, 4.9	G4-2, G4-56, G4-15, G4-16, G4-45, G4-47	Art. R. 225-105-1-1.2° a) Art. R. 225-105-1-1.2° a) Art. R. 225-105-1-1.3° b)	Art. 148-3.3°	
Environnement					
Matières	EN1/EN2	G4-EN1, G4-EN2	Art. R. 225-105-1-1.2° c)	Art. 148-3.1°	
Énergie	EN3 à EN7	G4-EN3 à G4-EN7	Art. R. 225-105-1-1.2° c)	Art. 148-3.1°	
Eau	EN8 à EN10	G4-EN8 à G4-EN10	Art. R. 225-105-1-1.2° c)	Art. 148-3.1°	
Biodiversité	EN11/EN12	G4-EN11 ; G4-EN12	Art. R. 225-105-1-1.2° e)	Art. 148-3.2°	
Émissions, effluents et déchets	EN16 à EN18	G4-EN15 à G4-EN19	Art. R. 225-105-1-1.2° d)	Art. 148-3.1°	
	EN22	G4-EN23	Art. R. 225-105-1-1.2° b)	Art. 148-3.1°	7/8/9
Produits & services	FS2/FS11/FS7/FS8	FS2/FS11/FS7/FS8	Art. R. 225-105-1-1.3° d)		
	EN26	G4-EN27	Art. R. 225-105-1-1.3° d)		
Transport	EN29	G4-EN30		Art. 148-3.1°	
Démarche environnementale			Art. R. 225-105-1-1.2° a)	Art. 148-3.5°	7/8/9
Société					
Communautés	S01/S09/S010	G4-S0/G4-S02	Art. R. 225-105-1-1.3° a)		
	FS14	FS14			
Procédures anti-blanchiment	S02/S04	G4-S03	Art. R. 225-105-1-1.3° d)		10
Responsabilité du fait des produits					
Étiquetage des produits et des services	FS16/FS15		Art. R. 225-105-1-1.3° b)		8
Marketing responsable	PR1		Art. R. 225-105-1-1.3° d)		
Respect des textes	PR9			Art. 148-3.6°	10

(26) Pour la réalisation du chapitre 6 du Document de Référence (incluant le rapport de gestion), il a été choisi pour renseigner les 42 thématiques de la loi d'utiliser les indicateurs de Développement Durable normés au niveau international, dits GRI.

La Global Reporting Initiative (GRI) a été créée en 1997 par la CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) en partenariat avec le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE). Ce processus international implique des entreprises, des ONG environnementales et sociales, des cabinets comptables, des organisations syndicales et des investisseurs. Elle regroupe plusieurs milliers de participants qui collaborent à l'élaboration de lignes directrices pour le reporting RSE. L'objectif étant de parvenir à un niveau équivalent à celui du reporting financier, fondé sur la comparabilité, la crédibilité, la rigueur et la vérification des données communiquées.

Domaines/ Référentiels	Correspondance GRI 3.1	Correspondance GRI 4 ⁽²⁶⁾	Correspondance Art. 225 – Loi Grenelle 2	Correspondance NRE	Global Compact
Économie					
Performance économique	EC2				7/8/9
Politique achat	EC5/EC6		Art. R. 225-105-1-I.3° c)	Art. 148-2.9°	1/2
Impacts économiques indirects	EC7/EC8		Art. R. 225-105-1-I.3° a)		
Emploi					
Emploi & relations sociales	4.14/LA1/LA2		Art. R. 225-105-1-I.1° a) et c) et d)	Art. 148-2.1° a)	
Santé et sécurité au travail	LA9		Art. R. 225-105-1-I.1° d)	Art. 148-2.1° a) et b)	
	LA8/LA7		Art. R. 225-105-1-I.1° b) et d)	Art. 148-2.2°	
Formation et éducation	LA10		Art. R. 225-105-1-I.1° e)	Art. 148-2.6	
	LA11		Art. R. 225-105-1-I.1° e)		
Diversité et égalité des chances	LA13/LA14		Art. R. 225-105-1-I.1° f)	Art. 148-2.3°	1/3/4/5/6
Droit de l'homme					
Liberté syndicale et droit de négociation	HR5			Art. 148-2.4°	
Interdiction du travail des enfants	HR6				
Abolition du travail forcé ou obligatoire	HR7		Art. R. 225-105-1-I.1° g)		2/3/4/5

