

RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

1 - UNE DEMARCHE RSE BATIE SUR NOTRE IDENTITE COOPERATIVE	2
1.1 - UN MODELE DONT LA ROBUSTESSE SE CONFIRME CHAQUE ANNEE.....	2
1.2 - UNE DEMARCHE RSE INSPIREE DES VALEURS COOPERATIVES.....	4
1.3 - UNE CARTOGRAPHIE DES ENJEUX SOCIETAUX ET DES PARTIES PRENANTES	6
1.4 - LE RESPECT DES STANDARDS INTERNATIONAUX DE DEVELOPPEMENT RESPONSABLE	7
1.5 - EXEMPLES DE DECLINAISONS LOCALES DE LA POLITIQUE RSE DE LA BRED	7
2 - UNE CREATION DE VALEUR PERENNE ET RESPONSABLE	8
2.1 - LA CONTRIBUTION AU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE DES TERRITOIRES	8
2.2 - UNE DEMARCHE D'INTERETS PARTAGES AVEC LES CLIENTS	12
2.3 - UNE CONTRIBUTION AFFIRMEE AUX TRANSFORMATIONS DE LA SOCIETE	16
3 - UNE ENTREPRISE RESPONSABLE DANS SES PRATIQUES INTERNES	20
3.1 - LES COLLABORATEURS, ACTEURS DE LA CONSTRUCTION ET DU DEVELOPPEMENT	21
3.2 - LA REDUCTION DE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DIRECTE	31
3.3 - ACHATS ET RELATIONS FOURNISSEURS.....	37
4 - METHODOLOGIE DU REPORTING RSE 2017.....	39
4.1 - CHOIX DES INDICATEURS.....	39
4.2 - EXCLUSIONS	39
4.3 - PERIODE DU REPORTAGE	39
4.4 - PERIMETRE DU REPORTAGE.....	40
4.5 - PRECISIONS SUR LES DONNEES SOCIALES	40
4.6 - PRECISIONS SUR LES DONNEES ENVIRONNEMENTALES	41
4.7 - PRECISIONS SUR LES DONNEES SOCIETALES.....	41
4.8 - SPECIFICITE DU MODELE COOPERATIF.....	41
5 - RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DESIGNE ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIETALES CONSOLIDEES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION	42
1. ATTESTATION DE PRESENCE DES INFORMATIONS RSE.....	42
2. AVIS MOTIVE SUR LA SINCERITE DES INFORMATIONS RSE.....	43
6 - TABLE DE CONCORDANCE ENTRE LES DONNEES RSE PRODUITES ET LES OBLIGATIONS REGLEMENTAIRES NATIONALES (ART. 225 LOI GRENELLE 2)⁰.....	45
7 - TABLE D'EQUIVALENCE ENTRE LES OBLIGATIONS REGLEMENTAIRES NATIONALES ET LES STANDARDS INTERNATIONAUX	49

1 - Une démarche RSE bâtie sur notre identité coopérative

1.1 - Un modèle dont la robustesse se confirme chaque année

Une identité coopérative forte

Ancrage territorial, réponses concrètes aux besoins de l'économie réelle et des clientèles locales, soutien aux acteurs de la vie économique et sociale, depuis plus de cent ans le modèle coopératif des Banques Populaires fait la preuve de sa pertinence, de son efficacité et de sa capacité de résistance.

La BRED Banque Populaire, créée en 1919 sur ce modèle, a toujours privilégié une approche de moyen-long terme dont la mise en œuvre est facilitée par les règles de gestion du capital et des réserves.

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 rendement.
La valeur des parts est fixée statutairement. Les parts sociales ne sont pas cotées en Bourse et leur valeur reste stable.	Il est impossible de spéculer sur le cours de la part sociale ou de l'influencer.
Les réserves sont impartageables.	Les bénéfices sont ainsi prioritairement destinés au développement futur. La pérennité des fonds propres conforte la prise en compte du moyen-long terme dans les décisions.

Les banques commerciales jouent un rôle fondamental en servant d'intermédiaire entre les agents économiques disposant de capacité de financement et ceux ayant 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.

A l'origine, la création d'une coopérative bancaire répondait aux souhaits d'un groupe de personnes ayant des besoins économiques communs de se regrouper en vue de les satisfaire dans une démarche d'intérêts partagés. Chacun des acteurs de la coopérative – les sociétaires – apportent le capital nécessaire à la coopérative pour fonctionner. Ce modèle d'organisation privilégie des valeurs telles que la vision long-terme, l'intérêt collectif et l'épanouissement de l'individu.

Un modèle toujours pertinent

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.

Notre projet stratégique de « La Banque sans Distance » comporte des engagements spécifiques visant à incarner le modèle coopératif au quotidien dans le métier bancaire.

BUSINESS MODELE

Ressources – Actifs

Fonds propres et capitaux

- Sociétaires (parts sociales)
- Réserves
- Dépôts et épargne clients

Emprunts et placements

- Institutions européennes, BEI, BCE
- Autres Etablissements
- Refinancement sur les marchés

Ressources humaines

- Collaborateurs
- Partenaires
- Expertise – Conseil

Clients – Prospects

- Particuliers
- Professionnels
- Entreprises - Institutionnels
- Secteur public
- Associations
- Prescripteurs

Infrastructures

- Agences
- Plateformes dématérialisées
- Centres d'appel
- Cercles patrimoniaux
- Centres d'affaires

Nos métiers et nos marques



Produits et services

Services bancaires
Produits d'épargne
Prêts – crédits - Financement
Paiements et autres services spécialisés
Assurances de personnes
Assurance vie
Produits et services à destination de la grande clientèle
Financements spécialisés
Autres

Modèle de distribution

Distribution omni-canal, humaine et digitale

La solidité d'une banque centrée sur ses clients

- La banque commerciale en France représente 73.6% du PNB total.
- Faible profil de risques
 - Ratio de solvabilité de 14,9% , entièrement constitué de CET1.
 - Un coût du risque un des plus faibles des banques.

Une vision à long terme de la relation bancaire

- Les conditions d'un accompagnement sur le long terme de nos clients:
 - Un capital dont la valeur nominale n'est soumise à aucune fluctuation
 - Des réserves solides car impartageables

Proximité avec les territoires

- Prise de décision décentralisée favorisant le financement des territoires
- Soutien à des initiatives locales favorisant la cohésion sociale et l'insertion.

Une relation plus humaine

- Les collaborateurs sont les relais des engagements auprès des clients
- Une stratégie équilibrée entre humain et digital
- Prévention de l'exclusion bancaire et apport de solutions pour les clients fragiles

Bien faire notre métier de banquier en faisant vivre nos valeurs :

Les fondations de la Banque Sans Distance

« Une banque accessible, pratique et attentive aux demandes de ses clients »

« Une banque à l'écoute de ses clients, qui anticipe leurs besoins et développe son expertise »

« Une banque à taille humaine engagée dans ses territoires et qui appartient à ses clients/sociétaires »

Le sociétariat au cœur de notre modèle d'entreprise

Les sociétaires sont les seuls détenteurs du capital social de la BRED et ils sont tous clients. Ils assurent l'autonomie de la BRED en lui évitant de dépendre des marchés financiers. Ainsi, l'activité de la banque reste au seul service de ses clients et de ses territoires.

Sociétariat			
BRED	Au 31.12.2017	Au 31.12.2016	Au 31.12.2015
Nombre de sociétaires	181 602	164 800	142 211
Progression annuelle du nombre de sociétaires	+10,2%	+15,9%	+15,1%
Capital moyen détenu par sociétaire	5 469 €	5 096 €	4 426 €

Au 31 décembre 2017, la BRED compte 181 602 sociétaires, en progression de 10,2 % sur 1 an. Les sociétaires sont régulièrement conviés à des réunions d'information et d'échanges en agence. En 2017, 55 réunions ont eu lieu sur l'ensemble des territoires de la BRED. En complément, les sociétaires disposent d'un site d'information dédié www.bred-societaires.fr. Les décisions importantes sont soumises à l'approbation des sociétaires lors des assemblées générales à l'occasion desquelles ils élisent les administrateurs qui les représentent au Conseil d'Administration. En 2017, la BRED compte 18 administrateurs.

La Fédération Nationale des Banques Populaires (FNBP) est chargée de former et de créer une culture commune des administrateurs des différentes Banques Populaires. En 2017, la FNBP leur a proposé des formations sur l'histoire du réseau Banque Populaire, le modèle coopératif de Banque Populaire, les rôles et responsabilités d'un administrateur, la gestion des risques (notamment la prévention des risques de fraude et de corruption), les opportunités de la RSE et son intégration dans la stratégie d'entreprise. La FNBP a également mis un questionnaire d'autoévaluation à disposition de tous les conseils d'administration, afin de leur permettre de prendre du recul sur leur fonctionnement.

Dividende Coopératif & RSE : reflet du « plus coopératif » de la BRED

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 en faveur des sociétaires et administrateurs, des collaborateurs, des clients et de la société civile. 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.

En 2017, le Dividende Coopératif de la BRED, sur la partie « engagement sociétal » (volets fondation/mécénat/partenariats) s'est élevé à 0,9 million d'euros.

1.2 - Une démarche RSE inspirée des valeurs coopératives.

Les citoyens et la société civile attendent que l'activité bancaire soit clairement orientée au service de l'économie réelle en équilibrant l'économique, le social et le sociétal. Ceci implique d'avoir des pratiques bancaires claires et loyales qui allient l'éthique des affaires à l'efficacité commerciale, tant dans nos pratiques internes que vis-à-vis de nos clients.

Fidèle à ses valeurs coopératives, la BRED est en phase avec les attentes de la société en développant, 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 de notre démarche de RSE, à valoriser un modèle coopératif différenciant autour du triptyque clients-collaborateurs-sociétaires.

Pour cela, la BRED s'est engagée dans une démarche RSE avec :

1. La création, en 2013, d'une direction de l'animation du sociétariat et du développement durable-RSE. Cette direction, composée de 3 collaborateurs, a pour mission de mobiliser les parties prenantes, notamment les sociétaires, par la valorisation d'un modèle coopératif responsable, d'identifier les enjeux prioritaires et de définir 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.
2. La définition d'une stratégie, en concertation avec les membres du Comité exécutif de la BRED (COMEX), comportant 8 ambitions.

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.	<p>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.</p> <p>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 nos clients et en favorisant l'innovation et l'accessibilité bancaire.</p>
Notre responsabilité Sociale	
Développer des pratiques loyales et faire progresser l'égalité des chances dans le domaine des ressources humaines.	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Notre responsabilité Sociétale	
Favoriser les initiatives de cohésion sociale dans les territoires.	<p>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.</p> <p>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.</p>
Notre responsabilité Environnementale	
Diminuer notre empreinte environnementale due à notre fonctionnement.	<p>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.</p>

1.3 Une cartographie des enjeux sociétaux et des parties prenantes

La BRED mène un dialogue permanent et constructif avec les différentes parties prenantes.

Son expérience reconnue en région parisienne, en Normandie et en 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.

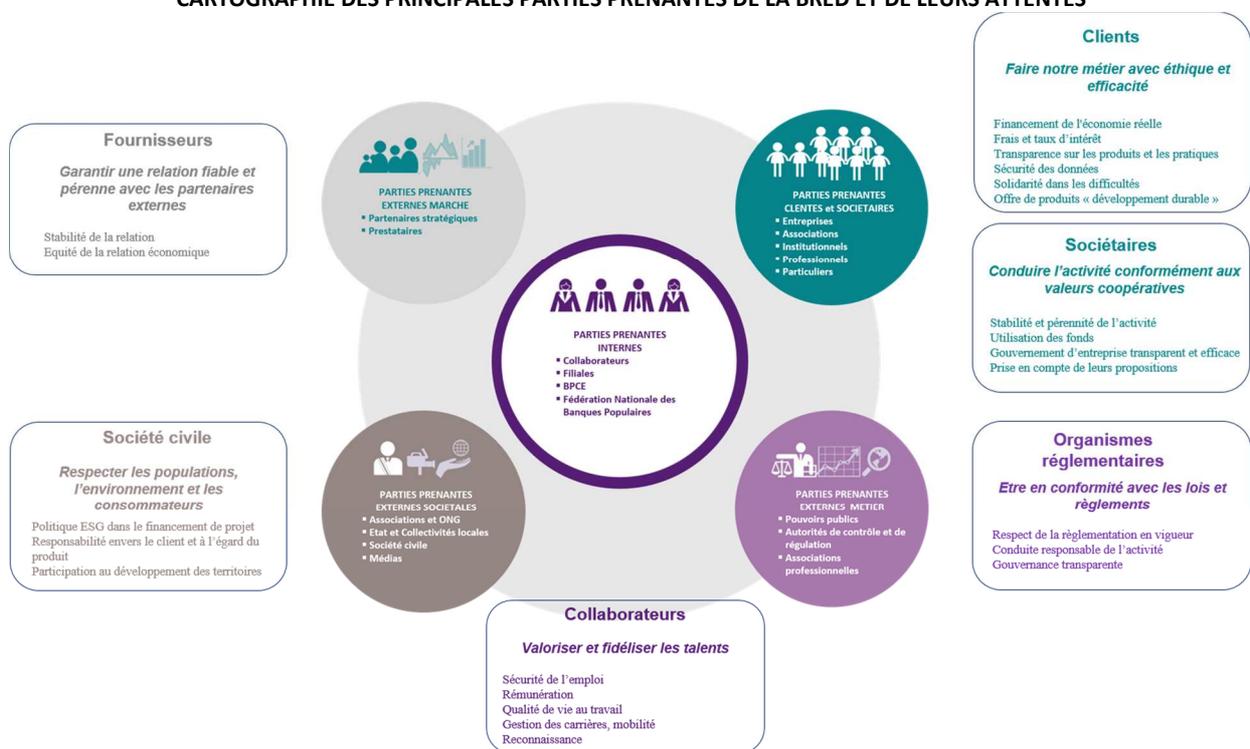
Pour les parties prenantes internes ou de marché, ce dialogue se matérialise par des réunions d'échanges ou d'information comme dans le cas des sociétaires.

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.

Dans cette logique de dialogue engagé avec les parties prenantes et afin de répondre aux principes de reporting GRI-G4, la BRED a établi une cartographie de ses parties prenantes.

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



Le dispositif d'écoute client s'est renforcé (cf, section 2.2.2 « Une banque investie dans l'amélioration de l'expérience client », il est aussi relayée 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 : 3.1.4 « Satisfaction au travail » « Dialogue social ») mais aussi par des outils (Intranet, Presse interne) et le rôle de relais et d'interface des managers rappelé dans l'Ecole de Management BRED instauré en 2015 (Cf: 3.1.2 « Formation »). En 2017, la BRED a lancé le Management de concertation qui permet d'augmenter la capacité de chaque collaborateur de peser sur son environnement direct, afin de travailler mieux, et ce à tous les niveaux de l'entreprise.

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 moment d'échange sur la perception de nos parties prenantes au sujet de nos actions au niveau local.

1.4 - Le respect des standards internationaux 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.

1.5 Exemples de déclinaisons locales de la politique RSE de la BRED

BRED Fidji

La démarche RSE de BRED Fidji se décline sur le plan social (bien-être au travail, diversité, égalité homme femme, dispositif syndical établi avec des représentants, un comité de santé et de sécurité au travail etc.) et sur le plan sociétal par une implication forte auprès de la société civile (écoles, lieux de culte, orphelinats, maisons des personnes âgées etc.). Sur le plan environnemental BRED Fidji finance le plus grand projet de panneaux solaires de la région et en interne sensibilise les salariés sur les économies d'énergie et l'usage du papier. Par ailleurs, BRED Fidji a mis en place un dispositif de prévention des dégâts dus aux cyclones, notamment depuis le passage de Winston, en 2016.

Cette démarche est pilotée par le pôle marketing qui s'appuie sur des codes de bonne conduite. En matière de lutte contre la corruption et contre le blanchiment d'argent, les collaborateurs sont régulièrement formés, conformément aux dispositifs de Fidji Financial Intelligence Unit (l'équivalent de TRACFIN aux Fidji). Vigilante, BRED Fidji entretient des relations de transparence avec l'ensemble de ses clients et parties prenantes, sous le contrôle de la Banque de Réserve des Fidji. Des enquêtes sont régulièrement menées auprès des clients dans le cadre du dispositif d'amélioration du service client.

Les processus internes évoluent, en adéquation avec la politique du groupe BRED. Concernant la politique achat, les fournisseurs de BRED Fidji, validés en amont par la direction, sont régulièrement contrôlés pour s'assurer que le service fourni est adéquat et une procédure de passation de marchés est en place.

BRED Vanuatu Limited

BRED Vanuatu Limited (BVL), une des premières banques du Vanuatu, a conscience de son impact sociétal. Ses actions contribuent à la lutte contre la précarité et à l'amélioration des conditions de vie de la communauté locale. BVL soutient l'ONG Vanuatu Society for People with Disability qui aide les personnes infirmes et qui met en place des programmes de sensibilisation liés au handicap. BVL organise également des événements sportifs comme la BRED Swim Competition qui encouragent les valeurs de dépassement de soi, de respect ou d'esprit d'équipe.

En interne, des dispositifs de déontologie et de conformité permettent de lutter contre l'évasion fiscale et le blanchiment d'argent. Ainsi, BVL refuse les ouvertures de compte de non-résidents s'ils n'ont pas d'entreprise implantée au Vanuatu. BVL lutte contre la corruption, elle a récemment cartographié les risques de corruption conformément à la loi Sapin II et au principe de subsidiarité qui veulent que les filiales appliquent les réglementations françaises et américaines chaque fois qu'elles sont plus strictes que les réglementations locales.

Parallèlement, BVL s'interdit d'investir dans certains secteurs (mines anti personnelles et bombes à sous-munitions) et dans des pays à risques. BVL veille à la transparence de l'information communiquée à ses clients sur son offre et ses conditions tarifaires.

Elle prend également soin de son personnel en ayant une politique d'emploi égalitaire qui considère les capacités de chaque individu sans discrimination liées à la race, la couleur, la religion, la nationalité, l'âge, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle ou le handicap, etc. BVL développe de surcroît une politique de

formation pertinente permettant le renforcement des compétences de ses collaborateurs et fournit un environnement de travail agréable (cette année, mise à disposition d'un gymnase).

Sur le volet environnemental, BVL encourage son personnel à éteindre les lumières et la climatisation des bureaux non utilisés, à réutiliser du papier brouillon pour les impressions.

2 - Une création de valeur pérenne et responsable

2.1 - La contribution au développement économique des territoires

2.1.1 - Une banque de proximité au plus près de ses territoires

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.

Cet accompagnement de proximité s'appuie, à fin 2017, sur un réseau total de 384 centres de contact avec la clientèle :

REPARTITION DES CENTRES DE CONTACT DE PROXIMITE POUR LES PARTICULIERS			
	2017	2016	2015
Agences de proximité	352	344	342
➤ Dont nombre d'agences en zone urbaine sensible et zone prioritaires	6	9	9
Centre d'expertise patrimoniale	13	13	12

352 agences de proximité (dont 81 en Outre-Mer), 16 centres d'affaires (11 en métropole et 5 en Outre-Mer), 13 centres d'expertise patrimoniale (dont 3 en Outre-Mer) et un cercle dédié à la gestion de fortune, auxquels s'ajoutent une agence « Grand'Zé » pour les étudiants des Grandes Écoles et l'agence « Résoplus » 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 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 trois 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 mobiles 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.

Dans un environnement économique peu propice, il faut souligner l'évolution positive de la BRED, en Métropole et en Outre-Mer qui voit le niveau des nouveaux crédits continuer de croître encore cette année. Fin 2017, le montant des encours des prêts habitats aux particuliers s'élève pour l'activité France à 7 milliards d'euros, en progression annuelle de 9% et 4,9 milliards d'euros pour les professionnels, en croissance de 17%.

CICE

Dans le cadre de l'utilisation du CICE (1) qui 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, la BRED a procédé en 2017 à différents investissements à hauteur de 4,5 M€.

Les quatre grandes familles d'investissement :

- Ouverture d'agences : 1,2 M€
- Travaux de climatisation à Joinville et à La Rapée : 0,3 M€
- Formation : 0,5 M€ ont été destinés au titre de la formation professionnelle avec le développement de l'Ecole du management de la BRED
- Recrutements : 2,5 M€ aux recrutements de collaborateurs (alternants, auxiliaires d'été et offre de CDD)

2.1.2 - Soutien à l'investissement responsable

La BRED propose à sa clientèle une gamme de solutions d'investissement socialement responsable (ISR). 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. Le label Novethic attribué à certains de ces fonds témoigne de la qualité de cette gamme.

La démarche ISR consiste à investir dans des entreprises qui prennent en compte dans leur modèle de développement des critères extra financiers (environnement, sociétal, gouvernance).

Encours dans des fonds ISR			
	2017	2016	2015
Epargne salariale :			
Total des encours des fonds FCP Entreprise solidaires	314 343	288 232	270 261
Placement des clients dans des fonds ISR	68 600	104 347	196 618
<i>En milliers d'euros, au 31 décembre de chaque année</i>			

Promepar Asset Management, filiale de la BRED dans le domaine de la gestion d'actifs pour compte de tiers, a construit une offre de multi gestion ISR, intégrée dans des mandats dédiés ou profilés, incluant différents niveaux de risques proposés aux clients. Cette solution est capable de délivrer de la performance sur le long terme. Elle est particulièrement adaptée aux Institutionnels et aux associations mais également à la clientèle patrimoniale.

Prise en compte des critères ESG dans les décisions de financement

En application du décret n°2017-1265 du 9 août 2017 qui modifie l'article R 225-105 du Code de Commerce, les entreprises qui emploient plus de 500 salariés et dont le total de bilan est supérieure ou égal à 100 millions

¹ CICE : Crédit d'impôt pour la compétitivité et pour l'emploi

d'euros sont tenues d'identifier les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit, d'indiquer les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique, et d'indiquer les objectifs et moyens adoptés pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.

La prise en compte du risque climatique dans les décisions de financement s'applique à l'échelle internationale, notamment au travers des « Principes de l'Equateur » et des directives de la Société Financière Internationale (IFC), filiale de la Banque Mondiale.

Dans ce contexte, le Comité de Crédit de la BRED fait preuve de vigilance. Dans ses décisions de financement, le Comité de Crédit sollicite ponctuellement un avis en matière d'impact environnemental, auprès de la Direction de la RSE, dès lors qu'une transaction ou un financement porte sur un secteur sensible.

Cette démarche résulte d'échanges organisés entre la Direction du Risque de Crédit, la Direction des Engagements et la Direction RSE, dès 2016. En 2018, une réflexion est engagée pour intégrer les critères ESG, de façon plus systématique et en amont de la décision de crédit.

2.1.3 - Soutien à la croissance verte et à la transition énergétique

La croissance verte, un moyen de gérer notre bilan carbone

L'article 173 de la loi de transition énergétique pour la croissance verte impose aux entreprises d'inclure dans leur rapport de gestion annuel l'empreinte carbone de leurs activités directes, mais aussi celles des produits et services qu'elles délivrent au travers du Scope 3 (cf : 3.2 « Réduction de notre empreinte environnementale directe »). Or ces émissions indirectes peuvent être, selon les secteurs, trois à quatre fois plus importantes que les émissions directes.

Le financement de la croissance verte sera donc un des moyens capable d'améliorer notre impact environnemental notamment notre émission de gaz à effet de serre.

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

FINANCEMENT DU DEVELOPPEMENT DURABLE						
(en nombre et en milliers d'euros)	2017		2016		2015	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant
Prêts financés grâce à la collecte sur le Livret de Développement Durable (LDD)	359	34 954	457	44 830	504	50 608
➤ Dont Prêts pour travaux d'économie d'énergie	0	0	3	33	7	62
Financement des travaux de rénovation énergétique des logements. (Eco-PTZ)	85	987	71	779	81	1 377

La croissance verte est une dynamique de transformation de l'économie vers des modes de production et de consommation plus respectueux de l'environnement. Elle se traduit principalement par un « verdissement » des activités existantes, c'est-à-dire l'intégration de réglementations, normes ou pratiques qui font évoluer des filières entières pour les rendre compatibles avec les engagements locaux, nationaux ou internationaux sur les émissions de gaz à effet de serre.

La croissance verte se traduit aussi par des innovations qui transforment profondément certaines filières économiques et industrielles, voire en font émerger de nouvelles. Ces innovations peuvent être techniques, organisationnelles, sociales ou sociétales, et souvent rendues possibles par le renforcement des technologies numériques.

La révolution des énergies renouvelables illustre cette transformation : couplées à des technologies de stockage et de pilotage de l'énergie, elles vont permettre à des territoires entiers de produire et gérer au mieux leurs énergies, en fonction des ressources et besoins locaux, et en limitant leurs émissions de carbone. Au-delà d'une tendance sociétale, l'économie de l'énergie et de l'environnement constitue un secteur en plein essor économique ; pour la BRED, ce relais de croissance concerne l'ensemble de ses clients, de ses territoires et de ses métiers.

Consciente de l'enjeu, 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.

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** : l'innovation sur ces nouveaux marchés s'inscrit dans une optique d'investissement à long terme.

En 2017, la BRED est la seule banque à adhérer au fonds Eiffel Energy Transition. Partenaire privilégié du fonds, la BRED est co-investisseurs à hauteur de 10 Millions d'euros. Ce fonds regroupe à la fois des investisseurs public et privé, afin de financer des projets de transition énergétique réalisés par des PME. Ainsi, 200 Millions d'euros ont été soulevés en seulement 8 mois, qui ont financé 272 projets sur le territoire Européen. Parmi ces projets on retrouve principalement les domaines du solaire, de l'éolien et de la biomasse. A titre d'exemple, des centrales photovoltaïques en Auvergne et un espace lumineux basse consommation en Andalousie ont pu voir le jour grâce à fonds.

En 2016, elle a contribué, en tant que banque de couverture, au financement d'un parc éolien de 18MW composé de 9 éoliennes de type Gamesa G97 d'une puissance unitaire de 2,0 MW. La même année, la BRED est intervenue en qualité d'arrangeur et d'agent de placement dans le cadre de la création du Compartiment InfraGreen II 2016-1 par Rgreen Invest (en qualité de société de gestion) et BNP Paribas Securities Services (en qualité de dépositaire).

A la Réunion, Sofider, filiale de la BRED, finance la construction d'Albioma solaire Réunion, une centrale photovoltaïque avec stockage sur la toiture de bâtiments appartenant au Grand Port Maritime de la Réunion, d'une puissance 1,36 MW. A Mayotte, c'est d'Albioma solaire Mayotte qui a eu l'accompagnement financier de la BRED pour la construction de 12 centrales photovoltaïques, pour une puissance globale de 1,04 MW. Sofider accompagne également le rachat par SARL TAQQA des parts d'une structure exploitant une centrale photovoltaïque d'une Puissance de 695 KWc, installée sur la toiture d'un Bâtiment à St Pierre, à la Réunion. Depuis 2016, la BRED est l'un des partenaires financiers de Quadran, acteur de référence de production d'énergies renouvelables (l'éolien, le photovoltaïque, l'hydroélectricité et le biogaz) et de la transition énergétique en France et en Outre-Mer qui a rejoint, en octobre 2017, le groupe Direct Energie.

La croissance bleue, un relais de développement pour la BRED

Compte tenu de l'importance des océans pour certains territoires sur lesquels la BRED opère, la réflexion sur la croissance verte est complétée par un accompagnement de la croissance bleue. La BRED a financé un bateau de « pêche artisanale » alors qu'aucun bateau de ce type n'avait pas été construit, sur l'île, depuis plus de 10 ans. Son inauguration a constitué un événement pour la filière de la pêche réunionnaise.

A la Martinique, la BRED est le partenaire de la sensibilisation de la population locale aux métiers et à l'économie de la mer. Le recyclage des épaves, la production d'énergie, les fermes maritimes, développer le yachting, promouvoir le tourisme et les loisirs autour de la mer, utiliser le développement du canal de Panama, autant de sujets pris en charge par les professionnels de la région, accompagnés par la BRED.

2.1.4 - Financement de l'économie sociale

En tant que banque coopérative, la BRED fait partie du secteur de l'économie sociale et solidaire (ou ESS)⁽²⁾ 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 % des emplois des secteurs bancaire, financier et assurance relèvent de coopératives et de mutuelles.

La BRED participe à la gouvernance de plusieurs CRESS (Chambres Régionales de l'Économie Sociale et Solidaire) sur ses territoires, en Normandie, en Ile-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.

2.2 - Une démarche d'intérêts partagés avec les clients

Le manquement à la loyauté des pratiques a constitué l'une des causes majeures de la défiance manifestée aujourd'hui par la société civile et les autorités politiques vis-à-vis des banques. Et même si sa gouvernance est représentative de l'intérêt de ses clients, la BRED est confrontée à cette défiance qui touche toutes les banques, sans discernement.

Démontrer l'utilité sociale de notre activité et, par-là, restaurer la confiance de nos clients passe bien évidemment par le respect des lois et règlements et par la déontologie qui encadrent nos pratiques. Cela passe également par une démarche marketing responsable ayant pour objectif d'améliorer en permanence l'expérience client, une meilleure connaissance de nos clients et un travail permanent de protection des données de nos clients.

Pour information, la BRED n'a pas connu en 2017 de sanctions pour comportement anticoncurrentiel ou infractions aux lois antitrust et pratiques monopolistiques.

2.2.1 - Loyauté des pratiques dans nos métiers

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 en lien avec notre règlement intérieur.
- **La Sécurité des Transactions** des personnes concernées sensibles pouvant avoir accès à des informations privilégiés et confidentielles.

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 :

² Source : Observatoire national de l'économie sociale et solidaire chiffres 2017.

- **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). Le process de la BRED a déjà été adapté à la 4^{ème} Directive européenne LAB-FT, en anticipant sur sa transposition dans le droit français.

Lutte contre la corruption et la lutte anti blanchiment

Pour renforcer la lutte contre la corruption, BPCE coordonne avec les Caisses d'Épargne et Banques Populaires, l'intégration des dispositions de l'article 17 de la Loi Sapin 2 entrée en application le 1^{er} juin 2017. Parallèlement à la création de l'Agence Française Anticorruption qui dépend du Ministère de la justice et qui est dotée de pouvoirs de contrôles et de sanctions, le dispositif requis par la Loi Sapin 2 concourt à un encadrement général de l'activité (code de conduite, formation des collaborateurs, dispositif d'alerte ...) et au renforcement du système de contrôle interne (contrôle comptable, évaluation globale ...) dans le but d'éviter la commission de faits de corruption en France et à l'étranger.

La BRED, partie prenante à certains groupes de travail organisés par l'Organe Central, a enrichi sa doctrine interne en y intégrant notamment un code de conduite et en étoffant son dispositif d'alerte éthique. Les collaborateurs, bénéficiant d'ores et déjà de formations liées à l'éthique, à la fraude, etc., se voient ajouter un module dédié à la lutte contre la corruption. Enfin, le dispositif de contrôle a été amendé afin d'intégrer des contrôles liés à la corruption (contrôles comptables ...).

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 A LA LUTTE ANTI-BLANCHIMENT			
	2017	2016	2015
% de salariés formés	31,2 %	58 %	27 %
<i>Source : Direction de la Conformité</i>			

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 évaluations 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.

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...).

Contrôle des filiales

Dans le cadre de la surveillance consolidée des risques de non-conformité, la Direction de la Conformité Groupe Bred s'assure à travers un plan de contrôle annuel que l'ensemble des filiales françaises et étrangères se conforment aux dispositions cadre du Groupe portant sur la lutte anti-blanchiment et financement du terrorisme ainsi que sur la lutte contre la corruption.

Dans le cadre de ses missions périodiques, l'Inspection Générale de la banque et l'Inspection Générale de BPCE procèdent à des interventions sur place pour s'assurer, selon un plan pluriannuel, de la bonne mise en œuvre des dites dispositions.

2.2.2 - 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, 76 % des Professionnels et 80 % des Particuliers se disent satisfaits de l'accueil de leur agence. Par ailleurs, 99 % de nos clients grandes Entreprises se déclarent satisfaits et recommanderaient la BRED à leurs relations en matière de qualité de traitement des moyens de paiements nationaux et internationaux.

En 2017, le dispositif d'écoute clients s'est de nouveau étoffé avec un questionnaire systématique quelques jours après une utilisation du site internet de la banque ou de son application mobile. Il nous permet d'obtenir le ressenti de nos clients sur la qualité et la simplicité d'utilisation des fonctions mises à leur disposition, mais aussi de recueillir leurs suggestions pour améliorer la qualité de nos services digitaux. Parmi nos clients particuliers et professionnels, ils sont 96 % à se déclarer satisfaits de notre site internet et 92 % de notre application smartphone.

L'ensemble de ces mesures sera reconduit et amplifié en 2018 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.

Accès des personnes en situation de handicap à nos services bancaires

L'expérience clients s'exprime également au travers de l'accès à nos services en agences pour les personnes en situation de handicap.

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, même si, formellement, nos agences ne répondent pas à tous les aspects requis par le décret de 2005 sur l'accès aux personnes handicapées :

- Les automates et les distributeurs (DAB) sont installés avec des touches en braille, accessible en hauteur aux personnes en chaise roulante, 31% des agences (106 agences) sont dotées d'un accès à des personnes à mobilité réduite et un plan est engagé sur les prochaines années pour faciliter l'accès à l'ensemble du parc.
- 45 agences ont reçu l'attestation HAND d'un organisme agréé Véritas.

En conformité avec le décret 2017-431 du 28 mars 2017, une action est actuellement engagée par la BRED afin de satisfaire à l'obligation de publication d'un registre d'accessibilité à nos locaux commerciaux. Par ailleurs, un projet est actuellement mené pour améliorer l'accessibilité de nos plateformes téléphoniques aux malentendants.

2.2.3 - 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 tant dans sa conception que les dispositifs de mise en le marché.

Une autre procédure, le comité des nouveaux process et nouveaux produits (CNPNP) 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 des diverses exigences réglementaires, juridique, conformité, risque financier et fraude.

Ce dispositif s'applique aux produits et services mais également aux processus de vente, notamment de vente à distance.

Il permet également de s'assurer que les processus et les outils de protection des clients (cf : 2.2.4 «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.

2.2.4 - Connaissance des clients et protection des données 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, la traçabilité 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, le groupe BRED a mis en place une politique d'amélioration de la qualité des données qui s'inscrit dans le cadre de d'une démarche initiée par le groupe BPCE.

Cette politique vise à s'assurer de la présence et de l'intégrité des données, tout en garantissant le respect des obligations légales et réglementaires, notamment la norme bâloise BCBS239 et la loi informatique et libertés relative à la protection des données personnelles.

Les services Vie du Compte et Gouvernance de la donnée du groupe BRED travaillent en étroite collaboration sur la mise en œuvre de cette politique : chantiers de vérification, correction des erreurs ou anomalies constatées, supervision de la qualité à travers des indicateurs dédiés.

Des travaux de fiabilisation des données sont également menés au travers des projets réglementaires (Loi Eckert, Loi Macron) initiés par la BRED ou le groupe BPCE.

De plus le CIL (Correspondant Informatique et Libertés) s'assure que les traitements informatiques des données sont faits en respectant la protection des données personnelles des clients et des collaborateurs.

La BRED s'est également mis en situation de satisfaire aux obligations exprimées par le législateur européen au moyen du Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD) qui s'applique à compter du 25 mai 2018. Il s'agit du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

L'objectif de ce dispositif est de créer un cadre renforcé et harmonisé de la protection des données tenant compte des récentes évolutions technologiques (Big Data, objets connectés, Intelligence Artificielle) et des défis qui accompagnent ces évolutions. L'individu est placé au cœur du dispositif légal qui voit ainsi ses droits renforcés (consolidation des obligations d'information, restrictions en termes de recueil de consentement, nouveau droit à la portabilité des données, à l'effacement, etc.). Un Délégué à la Protection des Données (DPO) a été nommé, comme prévu par la réglementation. Il est rattaché à la Direction de la Conformité de la BRED. Des travaux informatiques ont été engagés pour la mise en place d'un registre des finalités de traitement et le respect du droit à l'oubli.

La protection des données et des transactions

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 et dans la dématérialisation en toute sécurité de leurs transactions.

La BRED accompagne également la montée en puissance du mobile banking 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

2.3 - Une contribution affirmée aux transformations de la société

La BRED utilise tous les leviers dont elle dispose, en tant que banquier, employeur et mécène pour favoriser un développement durable et harmonieux de la société au moyen du financement des projets ayant des impacts favorables au développement économique des territoires, à l'environnement et à la cohésion sociale. La BRED poursuit 3 objectifs :

- Soutenir l'insertion économique et sociale des personnes en difficulté et promouvoir l'entre-aide et protéger les clients vulnérables en portant attention aux situations personnelles ou professionnelles qui changent brutalement ou accidentellement : maladie, perte d'emploi, « accidents de la vie »
- Soutenir la création d'entreprises (notamment via la microfinance)
- Soutenir et développer les actions de proximité et le soutien aux initiatives locales de nos clients et sociétaires.

Les actions de la BRED sont complétées par la Fondation d'entreprise BRED qui œuvre principalement depuis trois ans pour la Fondation des Écoles de la 2e chance.

Elles viennent également renforcer les démarches soutenues par la Fédération Nationale des Banques Populaires (FNBP) dont la mission est d'insuffler et de porter une politique de partenariats et de mécénat propre au groupe des Banques Populaires.

2.3.1 - L'inclusion bancaire

En 2016, la BRED, comme toutes les entités du Groupe BPCE a déployé la charte AFCEI⁽³⁾ d'inclusion bancaire et de prévention du surendettement. Celle-ci s'adresse aux personnes physiques bancarisées ou bénéficiaires de services financiers des entités du groupe, n'agissant pas pour des besoins professionnels.

Ses actions de prévention de l'exclusion bancaire et de suivi des clients en situation de fragilité financière ont pu être objectivées à travers le premier reporting des indicateurs remontés en juin par BPCE à l'Observatoire de l'inclusion bancaire.

Clientèles fragiles

La BRED a 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, il est alors confié à une équipe spécialisée, le service de recouvrement amiable (SRA). L'objectif de ce service est de réaliser un état des lieux avec chaque client et de mettre en place une démarche 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 de l'endettement 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.

En 2017, ce qui a permis de réaffecter ces clients auprès de leur gestionnaire d'origine, en agence. Pour les clients les plus fragiles ou ayant fait l'objet d'un plan de restructuration important, ils restent affectés en gestion au sein de l'agence Hauban. L'agence Hauban a également la mission de gérer les clients relevant du droit au compte.

Au total, 9.700 clients, dont 7.700 particuliers, sont gérés par le SRA, au moyen d'une équipe qui compte environ 30 collaborateurs. En 2017, le champ d'action de l'agence Hauban s'est étendu à l'ensemble de la clientèle des départements ultramarins.

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.

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.

³ AFCEI : l'Association française des établissements de crédit et des entreprises d'investissement a élaboré une charte professionnelle qui a valeur réglementaire.

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.

2.3.2 Engagement social

Insertion sur nos territoires et égalité des chances

Parmi nos actions, nous sommes particulièrement attentifs à soutenir l'insertion économique et sociale des personnes en difficulté : la microfinance, par exemple, est un moyen efficace pour lutter contre la pauvreté et développer l'activité économique. Ainsi, la BRED accompagne **l'Adie**, l'Association pour le droit à l'initiative économique, 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 créer leur propre emploi en tant qu'auto-entrepreneur grâce au microcrédit et au soutien logistique proposé par l'association. Les Banques Populaires sont le premier réseau financeur des microcrédits de l'Adie avec **26%**⁴ de couverture de leur production. La BRED s'implique, tout particulièrement auprès de l'Adie sur ses territoires en étant mécène de nombreux prix comme Créadie ou encore CréaJeunes.

PRODUCTION DE MICROCREDITS ADIE		
	Nombre	Montant
2017	174	747 084 €
2016	212	1 575 096 €
2015	207	900 808 €
2014	367	1 464 914 €

Dans un registre assez proche, en matière de financement participatif, la BRED est co-créateur et partenaire de **Babyloan**, 1er site européen de microfinance en ligne sur lequel les internautes peuvent aider une personne -originaire de nombreux pays, en lui prêtant une somme d'argent de façon désintéressée.

Sur le volet de l'égalité des chances et de l'éducation, nous aidons, par exemple, **Les Ecoles de la 2ème Chance**, créées par Edith Cresson, ancienne première ministre, qui forment des jeunes sortis du cursus scolaire classique et qui souhaitent à nouveau s'y réinsérer.

Dans le cadre de l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, la BRED s'investit concrètement pour lutter contre le fléau du chômage des jeunes en associant ses collaborateurs aux actions du **Café de l'Avenir**. Elle y est membre du Conseil d'Administration et opérationnellement investie dans l'ensemble de ses activités.

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), qui depuis près de 30 ans 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, et récompense les parcours de jeunes méritants.

Dans le même objectif la BRED contribue à élaborer des dossiers pour des créateurs d'entreprise soutenus par la **Fondation de la 2ème Chance** qui 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.

A travers **La Fondation HEC**, nous partageons ces mêmes ambitions. Ce partenariat permet de financer les études des élèves boursiers. Cette fondation s'investie également dans le projet Frateli qui accompagne les étudiants à fort potentiels d'origine modeste.

Nous avons le même type de démarche avec **La Fondation « Un Avenir Ensemble »** - émanation de la Chancellerie de la Légion d'Honneur - pour contribuer au renforcement de la cohésion de notre société en tissant des liens de solidarité entre des générations et des couches sociales différentes. Dans ce cadre, nous

⁴ Rapport d'activité de l'ADIE 2016

accompagnons des élèves méritants pour faciliter leur scolarité et les soutenir pour réaliser les meilleures études.

Très attachés à l'apprentissage et au développement personnel, nous sommes, par exemple partenaires de programmes de soutien d'étudiants et d'élèves méritants de *l'Internat de la Réussite* en Martinique où nous aidons des jeunes défavorisés à suivre un accompagnement pour augmenter leur chance d'entrer dans une grande école.

Cette année, la BRED s'est rapprochée de la *Fondation Néoma*, une Ecole qui éduque et accompagne les managers et entrepreneurs de demain, résolument ouverte à la diversité et à l'égalité des chances pour découvrir et former les nouveaux talents.

En Thaïlande, BRED IT mobilise ses collaborateurs en faveur des enfants défavorisés et du manque de structures scolaires en Thaïlande. Elle s'investit pour soutenir *l'école de Wangbua* dans la province du Petchaburi.

Le sport permet également de lutter contre l'inégalité des chances. Il favorise l'esprit d'équipe, l'ouverture d'esprit tout en développant les valeurs de solidarité. Par exemple, la BRED est au côté de *l'US Créteil Voile*, qui finance des stages de voile pour les jeunes qui ne partent pas en vacances.

Nous avons également des accords avec *Habitat et Humanisme Ile de France* qui aide à la réinsertion par l'aide au logement.

En matière de handicap, nous sommes mécène de *l'Association Accueil aux Familles et Insertion* qui apporte aux personnes en difficulté un soutien psychologique, des programmes d'alphabétisation et de réinsertion professionnelle etc.

Transmission des savoirs

La transmission des savoirs est un axe essentiel auquel la BRED s'est attachée. Par exemple, les équipes commerciales de la BRED participent à la formation des apprentis dans *les CFA des Chambres de métier et d'apprentissage* sur ses territoires.

Soucieuse de faire entendre sa voix et de partager une vision et une orientation spécifique conforme à ses principes coopératifs, la BRED soutient et participe aux *Assises Internationales de la Coopération et du Mutualisme et aux Nocturnes de l'Economie* », un événement qui réunit chaque année universitaires, politiques, chefs d'entreprise et étudiants pour diffuser le savoir économique.

La BRED est partenaire de *l'Université de Lyon* qui souhaite s'associer aux réflexions sur des sujets économiques interpellant les citoyens, dans le cadre *des Journées de l'économie*, où colloques, échanges sur des sujets conjoncturels tels que la politique climatique, l'économie du terrorisme, l'avenir des retraites ou les migrations internationales, sont débattus.

Le Réseau Entreprendre pour Apprendre sensibilise les jeunes de 8 à 25 ans à la création d'entreprise et à l'importance de tisser des liens entre leurs connaissances et l'utilisation de celles-ci dans tout milieu professionnel, tout en développant leur autonomie, leur responsabilité et leur créativité.

La BRED est partenaire privilégié de *la Fondation Alliance Française*, qui est 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 en accompagne près de 200.

Dans le domaine de l'artisanat d'art, la BRED et la Fédération nationale des Banques Populaires participent activement au *Salon Révélation*, qui se déroule au Grand Palais, à Paris, afin de mettre en lumière leurs lauréats artisans d'art.

Sur certains territoires, notamment en Normandie, la BRED adhère aux réseaux *Entreprendre* et *Initiatives*, qui propose un parcours d'accompagnement, à chaque étape de vie d'une entreprise.

Cette année la BRED a épaulé *HANDISUP Normandie*, qui accompagne plus d'un millier d'étudiants qui travaillent dans des domaines variés, comme la vente, la comptabilité, l'électronique, l'informatique, la banque et assurance.

Au Cambodge, la BRED soutient l'association *Harmonie Mékong* qui a pour vocation d'encourager les initiatives en faveur du développement durable, dans le secteur de l'agriculture biologique, par exemple, et s'attache à développer la diversité culturelle et l'enseignement du français avec la mise en place d'écoles et de bibliothèques.

French Fidjian support association, défend les intérêts de joueur de rugby fidjiens.

Art et culture

La BRED participe également à la vie des territoires et soutient des initiatives en vue de resserrer le lien social, notamment par des actions de mécénat culturel.

Celui-ci peut prendre des formes diverses, notamment au travers de sa participation à la Fondation des Banques Populaires, qui soutient de jeunes et talentueux musiciens, ou à la **Fondation Flaubert**, en partenariat avec l'Université de Rouen, qui contribue à l'animation de la vie intellectuelle, culturelle et artistique de la cité, et au rayonnement de la région Haute-Normandie.

Plus localement, la BRED sait aussi soutenir les actions de quartier. C'est le cas pour l'association **le Ratraït** qui, chaque année, anime et fait vivre le quartier de Ménilmontant.

Dans le 12^{ème} arrondissement de Paris, ce sont **Les Douze Courts de Minuit**, festival de courts métrages exceptionnels qui est soutenu depuis sa création par la BRED.

Le Cercle Orchestre de Paris, dont la BRED est mécène, est en réalité un fonds de dotation qui développe des actions en direction d'un jeune public, issu de milieux défavorisés mais aussi dans le domaine de la santé et du handicap.

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 tous les ans aux « **Les Musicales de Bagatelle** » ou à « **Classique au vert** ». Elle participe ainsi à la renommée de ces événements et y invite ses sociétaires. D'autres festivals artistiques (humour, théâtre, danse etc), comme celui de **Ramatuelle** ou de **D'Edgard**, sont également soutenus par la BRED. Ces événements contribuent à l'animation du sociétariat.

Cette année, la BRED a soutenu **l'Association Tout en Mesure** dont l'ambition est de promouvoir une approche renouvelée de la musique classique.

Dans le domaine de la voile, depuis eu ans la BRED et ses consœurs sont mécène de **l'Association Eric Tabarly**, qui œuvre pour le maintien et la restauration des Pen Duick, et de les faire naviguer. L'association poursuit l'œuvre maritime et éducative d'Eric Tabarly en favorisant le développement de la culture maritime, en suscitant l'intérêt, la recherche et l'innovation dans les différents domaines de

Autres engagements de la BRED

Il existe à la BRED 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**.

La proximité étant l'une des valeurs essentielles de la BRED, chaque année, **La Fondation BRED** remet des prix distinguant des associations œuvrant dans le domaine de la solidarité et du développement local. En 2017, ces prix ont été attribués au Foyer d'entraide de la Légion d'Honneur, à l'association Fée Cécilia, à l'association Ponto Solid'air, à la corporation des étudiants en médecine de Caen et au Deauville sailing Club. Le Foyer d'entraide de la Légion d'Honneur accompagne et soigne les anciens légionnaires blessés, malades ou inadaptés. L'association Fée Cécilia assiste les enfants défavorisés du secteur de Deauville jusqu'à leur premier emploi. Enfin, Ponto solid'air apporte une aide matérielle et morale aux personnes en difficultés en animant notamment un « café social », lieu d'entraide, d'écoute et de réconfort.

Les collaborateurs de la BRED, mobilisés par la direction participent, tout au long de l'année, à des courses solidaires, comme **Odyssée** et le **Téléthon**.

3 - Une entreprise responsable dans ses pratiques internes

La BRED, consciente que son premier périmètre de responsabilité est interne, intègre la prise en compte de critères sociaux et environnementaux dans son fonctionnement quotidien à travers une triple approche :

- une gestion responsable et engagée de ses salariés,
- la maîtrise de ses impacts environnementaux directs,

- l'accompagnement de ses fournisseurs dans une démarche de responsabilité sociale, environnementale et sociétale.

3.1 - Les collaborateurs, acteurs de la construction et du développement

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, 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 un haut niveau d'épargne salariale.

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 :

1. 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,
2. Le respect des différences et de l'égalité des chances dans tous les domaines du management et de la gestion des ressources humaines,
3. 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.

3.1.1 - Un recrutement et une politique d'emploi active

De bac+3 à bac+5 et plus, avec ou sans expérience, la politique de recrutement de la BRED vise à intégrer les

EVOLUTION DES EFFECTIFS			
	2017	2016	2015
Métropole	3 426	3 382	3 378
Outre-Mer	792	780	724
International	555	506	370
Total	4 773	4 668	4 472
<i>Total des effectifs du périmètre du rapport RSE (cf 4.4 Périmètre du reportage)</i>			

compétences nécessaires à son développement, aux évolutions des métiers et au renouvellement des effectifs.

La BRED embauche sur tous les métiers de la banque, notamment dans la filière commerciale. Des expertises dans les domaines des risques, de l'audit, de la finance et de l'informatique sont aussi parallèlement recherchées.

Grâce à la richesse des métiers et des parcours de formation, une multitude d'opportunités professionnelles permet de répondre aux motivations et compétences de chacun. La BRED est une entreprise qui continue d'embaucher selon un rythme constant avec pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Pour preuve, la BRED maintient un niveau élevé de recrutement de contrats en alternance en accueillant 186 jeunes en 2017 et 190 en 2016.

REPARTITION DES EMPLOIS (*)						
	2017		2016		2015	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Contrat						
CDI hors alternants	418	61.7%	280	52,2%	232	44,1 %
CDD hors alternants	90	13.3%	94	17,5%	115	21,9 %
Alternance ; contrat de professionnalisation	169	25.0%	162	30,3%	178	34,0 %
Total	677		536		525	
(*) Hors International						

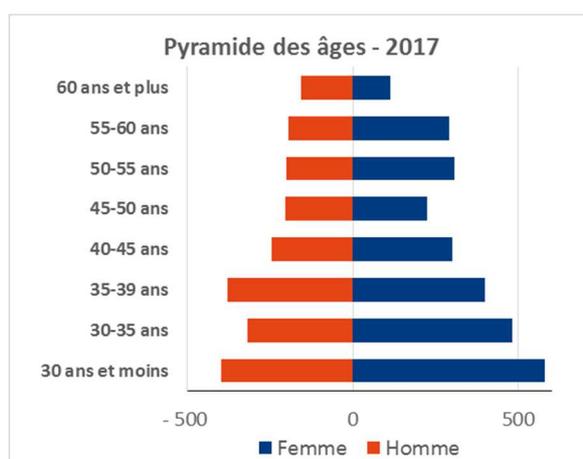
Dans cette politique d'embauche, l'égalité des chances, l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations à l'embauche sont des enjeux de responsabilité sociale et sociétale appliqués directement au processus de recrutement.

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.

REPARTITION DES EMPLOIS PAR CATEGORIE ET PAR GENRE (*)			
	2017	2016	2015
Non Cadre / cadre			
Effectif non cadre	74.7%	75,4%	82,6 %
Effectif cadre	25.3%	24,6%	17,4 %
Femme/Homme			
Femme	55.2%	55,4%	53,6 %
Homme	44.8%	44,6%	46,4 %
(*) Hors International			

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 (98,2%) confortant son souhait de s'inscrire dans une perspective d'employeur socialement responsable.

La BRED inscrit son action dans une politique de maîtrise de ses effectifs qui a pour effet de renforcer une répartition équilibrée de la pyramide des âges qui la préserve de sorties massives, pour cause de départ en retraite, avec 64,7 % de l'effectif ayant moins de 45 ans et seulement 5,6 % plus de 60 ans.



Toutes les conditions sont mises en œuvre pour faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs (accueil, informations sur l'entreprise, 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 (23,9 % des motifs de départ).

REPARTITION, PAR MOTIF, DES DEPARTS DES COLLABORATEURS EN CDI						
	2017		2016		2015	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
Démissions	168	37.3%	117	34,7%	108	30,7%
Licenciement	33	7.3%%	68	20,2%	52	14,8%
Mutation	35	7.8%	21	6,2%	16	4,5%
Retraite	108	23.9%	77	22,8%	98	27,8%
Rupture conventionnelle	17	3.8%	11	3,3%	14	4,0%
Rupture période d'essai	88	19.5%	38	11,3%	59	16,8%
Décès	2	0.4%	5	1,5%	5	1,4%
Total	451	100.0%	337	100,0%	352	100,0%

3.1.2 - Valorisation des talents, développement des compétences et fidélisation des collaborateurs

Entretien annuel

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 d'appréciation périodique d'activité (APA), formalisé sur un support écrit dématérialisé. Il s'agit là d'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. Cet entretien annuel d'appréciation de l'activité est complété par un entretien professionnel, réalisé 2 fois par an, dont l'objectif est de construire et d'actualiser un projet d'évolution professionnelle en lien avec le collaborateur, la ligne hiérarchique et les gestionnaires de carrière de la DRH. Pour la BRED, ces entretiens constituent un support indispensable préparant chaque étape importante de la vie professionnelle de chaque salarié: formation, mobilité, progression de carrière, révision de situation et promotion.

Formation

Le plan de formation de la BRED fixe les objectifs et les contenus des actions mises en place pour contribuer à la progression et à l'adaptation continue des connaissances et des savoir-faire des collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle dans l'entreprise, afin de garantir le maintien de leurs compétences au niveau adapté à l'évolution des métiers de la banque comme à l'attente de nos clients dans un contexte complexe. Face à ces enjeux, la formation concerne tous les collaborateurs, débutants ou expérimentés, jeunes, quadras ou seniors, à tous les moments de leur carrière, pour préparer ainsi chacun à relever les défis professionnels qui se présentent à lui.

Mais au-delà de ces enjeux de performance et de compétitivité, le plan de formation doit également prendre en compte autant que possible les attentes des collaborateurs en matière de développement professionnel. Le plan de formation 2018 de la banque s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (loi n°2014-288 du 05 mars 2014).

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

Pour l'année 2018, les axes prioritaires de formation sont les suivants :

- Assurer la montée en compétences des collaborateurs afin d'accompagner les transformations en cours et soutenir l'employabilité,
- Accompagner les évolutions de la fonction managériale,
- Accompagner l'appropriation du digital,
- Garantir la bonne application des évolutions règlementaires.

En 2018, la BRED affiche une volonté forte de renforcer l'intégration des nouveaux collaborateurs. Cette volonté s'est traduite par la création d'une journée exprimant l'ambition de la BRED « Banque sans distance, humaine et digitale » et par le lancement de l'Ecole des Conseillers BRED « ECB », destinée aux nouveaux collaborateurs du réseau d'agences. Cette première approche du métier de la banque de détail est complétée par des parcours de formation adaptés à chaque métier, accompagnant les collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle.

Des formations diplômantes sont également proposées. L'accueil de collaborateurs en formation en alternance favorise par ailleurs l'insertion professionnelle des jeunes dans les métiers de la Banque. Ces formations sont réalisées en étroite collaboration avec des partenaires bancaires : Centre de Formation de la Profession Bancaire (CFPB), BPCE, mais aussi des Ecoles, des Universités et des CFA spécialisés.

L'EMB, l'Ecole du Management BRED, s'est enrichie de nouveaux modules de formation afin d'accompagner les évolutions de la fonction managériale. Nous avons créé, avec HEC, « l'Ecole 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 à Paris-Joinville, Saint-Denis de la Réunion et Fort-de-France, suivront également Nouméa et Bangkok.

En développant son effort de formation à près de 5,7 % de la masse salariale, et avec près de 98 % de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation, la BRED se situe bien au-delà de la moyenne du secteur, autour de 4% ⁽⁵⁾, et de l'obligation légale de 1 %. Le volume d'heures consacrées à la formation en 2017, soit 181 145 heures à comparer à 198 801 heures en 2016, témoigne de l'effort soutenu du groupe BRED pour former ses collaborateurs dans un secteur bancaire évolutif et exigeant.

La BRED a formé 3 895 collaborateurs en 2017, si nous y ajoutons les formations faites dans les trois filières étrangères, ce sont 4 220 collaborateurs qui ont été formés.

REPARTITION DU NOMBRE DE COLLABORATEURS AYANT SUIVI AU MOINS UNE FORMATION PAR SEXE ET PAR CATEGORIE									
	2017			2016			2015		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Non Cadre	1 355	672	2 027	1 325	657	1 982	1 314	635	1 945
Cadre	873	995	1 868	824	915	1 739	828	939	1 767
Total	2 228	1 667	3 895	2 149	1 572	3 721	2 142	1 574	3 716

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. Ainsi, 16 collaborateurs ont réussi avec succès leur formation diplômante, en 2017.

⁵<http://www.fbf.fr/fr/secteur-bancaire-francais/metiers-de-la-banque/chiffres-cles/les-chiffres-de-la-formation-continue>

Actions complémentaires destinées à favoriser l'égalité salariale et à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cet engagement de politique responsable du développement des ressources humaines s'exprime également dans les plans de formation, par :

- 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 ;
- l'accompagnement de chaque salarié, tant dans son adaptation à la transformation de son métier, que dans la préparation à poursuivre son évolution professionnelle ;

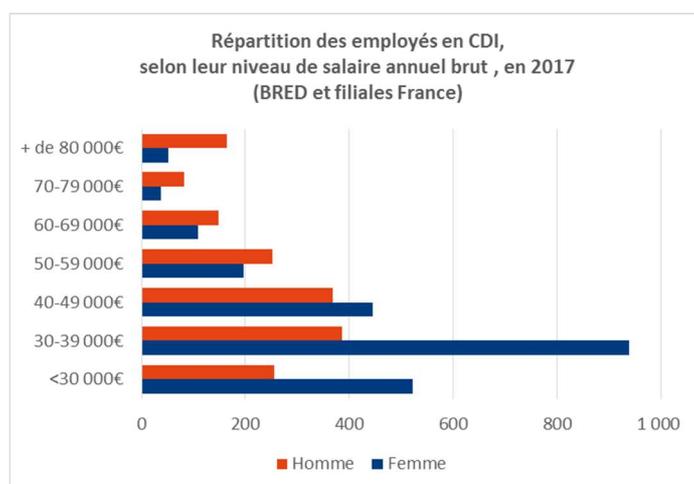
Sensibilisation des salariés menée en matière de protection de l'environnement

Grâce à l'emménagement dans un nouvel immeuble où l'organisation du travail s'appuie sur des imprimantes collectives et non plus individuelles ⁽⁶⁾ 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.

Rémunérations

Notre politique de ressources humaines 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.

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 la performance individuelle 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.



⁶ Le nombre d'imprimante a sensiblement diminué, passant de 3 739 imprimantes individuelles à 2 164 et de 853 grosses imprimantes en 2014 à 486 en 2015

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 et motivantes, reconnaissant la réussite individuelle et collective,
- Offrir un statut social attractif,
- Accompagner le management pour qu'il sache parler de rémunération.

PROMOTIONS / RÉVISIONS DE SALAIRE (*)						
	2017		2016		2015	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Changement de niveaux	193	136	229	138	171	112
Changement de collègues	42	31	45	24	32	28
Nb de révisions individuelles de salaire	525	454	780	559	695	504
Révisions rapportées à l'effectif total	22,4%	27,1%	31,9%	32,8%	28,7%	30,0%
(*) BRED et filiales France						

3.1.3 - 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 comme 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. C'est aussi le cas 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.

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.

Ces dispositions prohibent les discriminations fondées sur l'origine, le genre, 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.

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. 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.

Les femmes sont majoritaires dans l'effectif total, avec une répartition stable au cours des trois dernières années. En 2017, les femmes représentent 56,9% des collaborateurs sur la totalité du périmètre étudié. Cette répartition est différente selon les régions d'implantation : 56% en Métropole, 70% Outre-Mer et un peu plus de 47% dans nos filiales à l'étranger.

EFFECTIF TOTAL PAR REGION ET PAR GENRE									
	2017			2016			2015		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Métropole	1 525	1 901	3 426	1 472	1 910	3 382	1 451	1 927	3 378
Outre-Mer	241	551	792	235	545	780	228	496	724
International	295	260	555	259	247	506	191	179	370
Total	2 061	2 712	4 773	1 966	2 702	4 668	1 870	2 602	4 472
<i>Total des effectifs du périmètre du rapport RSE (cf : 4.4 : Périmètre du reportage)</i>									

Toutes régions - REPARTITION DES COLLABORATEURS PAR GENRE (Hors alternants et CDD)									
	2017			2016			2015		
	Non Cadre	Cadre	Total	Non Cadre	Cadre	Total	Non Cadre	Cadre	Total
Femmes	65,1%	47,8%	56,8%	66,8%	48,2%	57,9%	68,0%	47,7%	58,4%
Homme	34,9%	52,2%	43,2%	33,2%	51,8%	42,1%	32,0%	52,3%	41,6%
Total	100,0								

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 47,8 % de femmes dans l'encadrement la BRED approche la parité chez les cadres.

En matière salariale, il convient de différencier les salaires des équipes en France (métropole et Outre-Mer) de celles des filiales internationales.

En France, le salaire moyen pour les non-cadres entre les hommes et les femmes est quasiment identique. Pour les cadres, le salaire des hommes est supérieur de 17,5% à celui des femmes.

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

SALAIRE MOYEN ANNUEL DES CDI PAR GENRE						
	2017		2016		2015	
	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre
Salaire moyen, brut annuel hors intéressement et primes, BRED et filiales France						
Femmes	31 175 €	51 259 €	31 083 €	50 350 €	30 835 €	47 935 €
Hommes	31 020 €	60 321 €	30 672 €	60 343 €	30 229 €	54 426 €
Salaire moyen brut annuel, hors intéressement et primes, des entités internationales						
Femmes	9 762 €	22 918 €	9 461 €	39 170 €	9 778 €	45 696 €
Hommes	13 031 €	42 076 €	11 166 €	60 138 €	12 686 €	67 211 €

Développer la mixité et la diversité : le Réseau « BRED Pluri'Elles »

Créé début 2013, le réseau « BRED Pluri'elles » est un réseau social actif du groupe BRED, porteur de valeurs liées à la diversité et à la mixité : ouverture – altérité – courage. Il regroupe aujourd'hui un peu plus de deux

cents femmes et hommes qui agissent pour faire en sorte de placer en avant et en premier, au sein de la communauté Bred, les savoir-faire et savoir-être des individus sans considération de profil, afin de réduire au maximum les freins liés aux stéréotypes en matière de diversité de genre, d'âge quelques soient les activités et les territoires.

Ce réseau constitue un lieu d'échanges et de partages pour favoriser l'accès des femmes à des postes de responsabilité, engager des actions concrètes visant à sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise, animer un observatoire, jouer le rôle d'agitateur d'idées. L'association BRED Pluri'Elles initie des réflexions conjointement avec les réseaux du Groupe BPCE ou d'autres réseaux attachés au développement de la mixité et de la diversité en entreprise.

Emploi de personnes en situation de handicap

L'emploi de personnes en situation de handicap fait l'objet d'une attention particulière de 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 banque.

Le 4ème accord qui couvre la période 2017/2019, signé fin 2016, pour l'ensemble des entreprises de la branche banque populaire a pour objectif de développer les actions de sensibilisation au handicap, le recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce sont des engagements clairs, inscrits dans cet accord de branche, qui portent aussi sur la formation de l'ensemble des salariés, ainsi que le recours au secteur adapté et protégé.

Depuis juin 2017, la mission handicap s'est vue renforcée d'une personne pour développer les actions et accompagnement en faveur du handicap. Cette équipe veille à la mise en œuvre des dispositions de cet accord, dont la priorité, est le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en lien avec les services de santé au travail : suivi particulier, aménagement de poste, bilan de compétences, accompagnement en formation. Cet accord prévoit le développement des recrutements effectués sous forme de CDI, CDD, contrats en alternance, stages études et auxiliaires d'été, quel que soit le poste. Ainsi, des partenariats ont été créés avec des cabinets experts du handicap et de la diversité comme Mozaik RH, Tremplin, Handisup, par exemple, afin de permettre une diversification des modes de recrutement pour une intégration durable. En 2018, le recours aux contrats en alternance sera développé afin de permettre à des candidats n'ayant ni l'expérience, ni la formation de se former à nos métiers.

En 2017, une page dédiée dans l'intranet de la BRED a été développée pour y publier dépliants et guides d'informations sur le cancer, sur maladies chroniques, une newsletter et diffuser des clips vidéo. Un quizz en braille a été envoyé à tous les collaborateurs en juin 2017 et, plus récemment, pendant la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2017, l'organisation des cafés « silence » et l'envoi d'un livret langages des signes avec un kit de sensibilisation ainsi qu'un challenge bpce #handigital / concours photo sur twitter.

EMPLOI DE PERSONNES DECLAREES EN SITUATION DE HANDICAP						
		2017	2016	2015	2014	2013
Emplois directs	Nb de recrutements	5	3	4	3	11
	Nb d'adaptations des postes de travail	15	12	12	16	15
Taux d'emploi (au sens de la DOETH)	Taux d'emploi direct	2,35 %	2,25 %	2,30 %	2,46 %	2,28 %
	Taux d'emploi indirect	0,47 %	0,63 %	0,55 %	0,30 %	0,33 %
Taux d'emploi global		2,82 %	2,88 %	2,85 %	2,76 %	2,61 %

Accompagnement des seniors

La BRED accompagne les seniors dans l'évolution de leur carrière professionnelle puis les aide avant comme au moment de leur entrée en retraite, dans le cadre de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences du Groupe BPCE, signé le 22 décembre 2017.

Accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences du Groupe BPCE

Le respect des grands équilibres sociaux des entreprises engendre une dynamique générationnelle profitable à tous. Avec cet accord, trois axes se dégagent :

- La recherche d'un équilibre de la pyramide des âges pour l'intégration des jeunes âgés de moins de 30 ans et par le maintien dans l'emploi des seniors,
- La qualité d'intégration des jeunes, le développement de leurs compétences tout particulièrement dans le recours à l'alternance,
- La bonne transmission des savoirs et des compétences.

3.1.4 Satisfaction au travail

Organisation du travail

La direction de la BRED est soucieuse de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de ses salariés. De manière générale, cela depuis près de vingt ans, les collaborateurs ont la possibilité d'exercer leur activité à temps partiel : en 2017, 9,2 % des collaborateurs en CDI, dont 89,8% de femmes, ont opté pour un temps partiel.

C'est aussi la raison pour laquelle la BRED a mis en place, par accord d'entreprise au cours de l'année 2016, le télétravail afin de donner la possibilité aux collaborateurs dont le métier le permet de travailler, un ou deux jours par semaine, à distance depuis leur domicile.

Au sein de la BRED et de ses filiales de 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 le cas échéant des mesures compensatoires portant notamment sur l'attribution de jours congés et RTT conduisant à une durée hebdomadaire moyenne du travail sur l'année de 35 heures.

Santé, Sécurité

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

C'est dans ce contexte qu'a été mis en place il y a quelques années déjà un Plan d'Actions contre le Stress au travail. Par ailleurs, un service d'aide et de soutien psychologique, indépendant, garantissant le respect de l'anonymat et la confidentialité des échanges, a été mis en place en 2017.

Au-delà des dépenses liées à nombre d'améliorations des conditions d'hygiène et de sécurisation des environnements de travail des collaborateurs, avec notamment l'appui de son service de santé autonome, la BRED a poursuivi en 2017 les dispositifs classiques de suivi et de prévention comme la visite médicale obligatoire tous les deux ans pour chaque collaborateur à l'occasion de laquelle est fait un point sur la santé et sur les conditions de travail.

Le service de santé au travail est, avec l'appui le cas échéant de l'assistante sociale de la BRED, un acteur privilégié 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.

Il n'y a pas d'accord spécifique signé sur la santé au travail.

Aucun accident mortel n'a heureusement été à déplorer. Le taux de gravité et le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt sont suivis dans le cadre du Plan d'Actions contre le stress précité. Sur le site intranet de la BRED, une rubrique spécifique est à la disposition de la médecine du travail pour prévenir sur un certain nombre de risques comme les troubles musculo squelettiques, la lutte contre le tabac ou les risques psychosociaux.

ACCIDENTS DU TRAVAIL						
	2017		2016		2015	
	Nombre	Nombre de journées perdues	Nombre	Nombre de journées perdues	Nombre	Nombre de journées perdues
Nombre de déclaration d'accidents du travail avec arrêt		1 772	91	1 894	91	1 990
Accident du travail		857	36	1 334	35	1 037
Accidents de trajet		915	55	560	56	953
<i>Journées perdues en base de jours ouvrés – BRED et Filiales françaises</i>						

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 rencontrées.

Conscient de l'importance de l'activité sportive et des activités culturelles dans la satisfaction au travail, la BRED facilite ces activités. Elle met ainsi des douches à la disposition des collaborateurs dans ses deux principaux sièges, ainsi que des salles à la disposition des collaborateurs participant à la chorale ou à la troupe théâtrale. Une association sportive BRED rassemble par ailleurs plusieurs disciplines.

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

Absentéisme

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

EVOLUTION DU TAUX D'ABSENTEISME MALADIE			
	2017	2016	2015
<i>Taux d'absentéisme maladie</i>	4.45 %	4,20 %	4,06 %

Le taux d'absentéisme global maladie hors maternité/paternité et autres absences pour congés notamment, reste stable autour de 4%.

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

Pour les implantations à l'étranger–le taux est difficilement comparable à celui des implantations de métropole et outre-mer.

Dialogue Social

La BRED et ses filiales offrent à leurs 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, d'implantations régionales et internationales, et sur une culture d'entreprise forte. 100% des collaborateurs travaillant en France sont couverts par une convention collective, très majoritairement celle de la Branche Banque Populaire.

En Métropole et Outre-Mer, l'organisation des instances représentatives du personnel de la BRED se structure autour d'un comité central d'entreprise (CCE), 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 2017 le CCE a été convoqué 2 fois en séance ordinaire et 4 fois en séance extraordinaire.

Le CHSCT de la métropole a quant à lui été convoqué 8 fois.

Par ailleurs, lors des séances de négociation, trois accords d'entreprise ont été signés en 2017 :

- Accord sur les salaires
- Accord sur l'intéressement
- Accord sur la participation.

REPARTITION DES CDI A TEMPS PARTIEL SELON Le STATUT ET LE GENRE									
	2017			2016			2015		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Non Cadre	188	11	199	190	25	215	200	10	210
Cadre	138	26	164	140	9	149	135	25	160
Total	326	37	363	330	34	364	335	35	370
REPARTITION DES CDI A TEMPS PARTIEL SELON LA DUREE DU TRAVAIL									
Moins de 50 %	14	2	16	18	1	19	17	1	18
50 %	28	9	37	31	7	38	28	9	37
50 à 79 %	82	9	91	85	8	93	87	8	95
80 %	86	10	96	78	11	89	83	8	91
Plus de 80 %	116	7	123	118	7	125	120	9	129
Total	326	37	363	330	34	364	335	35	370

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.

3.2 - La réduction de notre empreinte environnementale directe

La BRED génère, dans son activité quotidienne, des impacts directs sur l'environnement même si, du fait de son activité tertiaire, ces derniers restent limités. Néanmoins des axes de progrès peuvent être identifiés et des améliorations objectivées, en tenant compte de la nature de notre activité. Cette démarche, soutenue par le Comité de Direction de la BRED, est portée par la direction du développement durable.

Pour une banque disposant d'un réseau commercial, les enjeux portent principalement sur les déplacements, les bâtiments et les consommables.

Du fait de ses activités, la BRED n'est pas concernée par les enjeux relatifs à la prévention des nuisances sonores ainsi qu'à l'emprise aux sols, ni par ceux liés à des rejets significatifs dans l'eau, l'air et le sol. La restauration sur nos deux sites principaux est sous-traitée par la société API, qui encourage les consommateurs à se servir en fonction de leur appétit et présente des engagements contre le gaspillage alimentaire dans leurs restaurants.

3.2.1 - Economie circulaire

« L'économie circulaire désigne un modèle économique dont l'objectif est de produire des biens et des services de manière durable, en limitant la consommation et les gaspillages de ressources (matières premières, eau, énergie) ainsi que la production des déchets. Il s'agit de rompre avec le modèle de l'économie linéaire (extraire, fabriquer, consommer, jeter) pour un modèle économique circulaire ».⁷

On trouve d'ores-et -déjà des éléments positifs dans le quotidien de la BRED qui relèvent de l'économie circulaire :

1. Dans son rôle d'utilisateur :

- l'optimisation de ses consommations d'énergie et les mesures prise en matière d'efficacité énergétique
- la prévention et la gestion des déchets, notamment des D3E avec notre prestataire ATF Gaya (entreprise adaptée) qui recycle notre parc informatique.
- l'utilisation durable des ressources (eau, papier...).

2. Dans son rôle de producteur :

- Le relevé de compte électronique et la signature électronique de contrats dématérialisés
- La stratégie de la Banque sans Distance qui diminue les trajets des clients

3. Dans son rôle de financeur de l'économie :

- La contribution au financement d'entreprises vertueuses dans le domaine de recyclage tel que le financement d'une ligne de production de la société Morphosis.

Concernant, les actions de récupération et de valorisation des denrées alimentaires pour éviter leur gaspillage, la restauration sur nos deux sites principaux est sous-traitée par la société API, qui encourage les consommateurs à se servir en fonction de leur appétit et présente des engagements contre le gaspillage alimentaire dans leurs restaurants (⁸).

3.2.2 – Empreinte environnementale directe

La démarche environnementale de la BRED s'articule sur trois niveaux majeurs :

- 1/ Construire et suivre des tableaux de bord pour mesurer l'impact de notre activité sur l'émission de gaz à effet de serre (le bilan carbone)
- 2/ Répondre aux impacts du changement climatique déjà en cours en améliorant l'efficacité énergétique et en réduisant nos besoins.
- 3/ Réduire tout type de déplacements, un PDE est en cours depuis 2017.

⁷ Ministère de la transition économique et Solidaire, Décembre 2016

⁸ <http://www.eurest.fr/restauration/entreprise/politique-environnementale/eco-entreprise/23329>
<http://www.eurest.fr/restauration/entreprise/news-actualites?groupId=11902&articleId=1248370&version=1.0>

Bilan Carbone

Conformément à la législation issue du Grenelle II de l'Environnement⁹, la BRED réalise périodiquement son Bilan Carbone depuis 2011.

Pour ce faire, elle utilise l'outil bilan carbone[®] sectoriel dédié à l'activité de banque de réseau, développé par BPCE et l'ADEME, qui se concentre sur 50 questions centrales, annuellement réajusté, modernisé et affiné pour les divers entités du groupe, en prenant en compte leurs spécificités. Il est un indicateur de suivi.

Ce travail est piloté par la Direction du Développement Durable RSE qui, grâce à ses correspondants, peut établir ce bilan carbone (BGES).

Origine des émissions de gaz à effet de serre						
En tonnes équivalent de CO2	2017		2016		2015	
Énergie	5 518	15%	6 089	17%	6 843	23%
Achats	13 691	36%	11 931	33%	7 557	26%
Déplacements de personnes	7 240	19%	5 401	15%	2 248	8%
Immobilisations	5 504	15%	5 332	15%	4 652	16%
Autres postes (déchets + frets+ hors énergie)	5 663	15%	7 564	21%	8 154	28%
TOTAL	37 616	100%	36 317	100%	29 454	100%

Le BGES permet à l'entreprise de prendre conscience de son impact environnemental. Aujourd'hui, il s'agit de déterminer l'ensemble des postes d'émissions (voir ci-dessus) sur lesquels il est possible de jouer pour faire baisser son impact global sur le changement climatique.

Bilan Carbone BRED			
En tonnes équivalent de CO2	2017	2016	2015
Émissions directes de gaz à effet de serre (scope 1 – Combustion directe d'énergies fossiles et fuites de gaz frigorigènes)	993	889	1 285
Émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 2 – Electricité consommée et réseau chaleur)	4525	5200	5558
Total Émissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre (scope 1 et 2)	5518	6089	6843
Autres émissions totales indirectes de gaz à effet de serre (scope 3 – Autres flux hors utilisation)	32 089	30 752	22 922

Consommations d'Énergie

Des actions ont d'ores et déjà été mises en place qui permettent une maîtrise de la consommation électrique sur ces trois années avec une consommation en 2017 inférieure de près de 18% à la consommation de 2015 :

- Amélioration de l'efficacité énergétique (optimisation des éclairages avec l'utilisation plus importante d'ampoules basse consommation dans les nouvelles agences et celles qui sont rénovées, régulation des températures et de la climatisation avec baisse automatique la nuit, amélioration de l'isolation du siège social de la Rapée, programme de gestion de veille des appareils informatiques, installation de gestion technique centralisée) ;
- Limitation de la consommation de papier (dématérialisation, workflow, numérisation, diminution des imprimantes personnelles) ;

⁹ Article 75 de la loi n°2010-788 du 12.07.2010

- 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 ;
- Mise aux normes des conduites de fluides frigorigènes émettrices de gaz à effet de serre ;
- Achat d'un immeuble BBC ⁽¹⁰⁾ et HQE ⁽¹¹⁾ à Joinville-le-Pont, qui accueille 1 200 collaborateurs. Incitation auprès des collaborateurs pour qu'ils contribuent à limiter leurs consommations d'énergie et leur déchets sur ces principaux sites.
- Système d'économie d'eau sanitaire par l'installation de robinets sensitifs ;
- Mise en place d'un dispositif organisé pour la récupération, la revalorisation et le traitement écologique des cartouches d'encre, entre autre, avec l'entreprise « Le Petit Plus ».
- Le contrat négocié entre le groupe BPCE et ENGIE (ex GDF Suez) pour la facturation de nos énergies dont la BRED bénéficie, a pour objectif d'optimiser la traçabilité des consommations en énergie pour mieux les maîtriser et les diminuer.
- La BRED possède deux véhicules électriques pour son parc de véhicules de service (Zoé Renault).

CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE						
	2017		2016		2015	
	kWh	K€ (*)	kWh	K€ (*)	kWh	K€ (*)
Consommation totale d'énergie finale	27 876 966	3 120,2	30 406 914	3 735,7	33 998 625	4 182,5
Consommation totale d'électricité	23 530 325	2 924,2	26 488 120	3 405,9	28 791 710	3 800,7
Consommation totale de gaz (en kWh PCS (**))	1 321 354	65,97	2 538 734	127,1	3 863 796	203,8
Consommation totale du réseau de chaleur - Vapeur	1 025 287	130,02	1 380 060	155,3	1 343 119	156,9
Achat annuel de fioul (sur une base de 9,86 kWh par litre)	486 946	36	861 537	47,4	295 849	21,1
Consommation totale d'énergie par m2 (hors fioul)	219,42 kWh/m ²		215,9 kWh/m ²		203,6 kWh/m ²	
Surfaces totales	117 335 m ²		140 830 m ²		166 987 m ²	
Dont agences et centres d'affaires	63 157 m ²		90 515 m ²		90 487 m ²	
La part d'énergies renouvelables dans la consommation totale d'énergie finale n'est pas connue.						
(*) TTC						
(**) PCS : Pouvoir Calorifique supérieur (énergie thermique libérée par la combustion d'un kilogramme de combustible.)						

Transports professionnels

Pour les déplacements professionnels, la BRED confie 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 et une meilleure maîtrise des déplacements dans le souci de la réduction de notre empreinte écologique. 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.

La politique des transports professionnels définie par la BRED –régulièrement revue afin de diminuer les coûts et l'impact environnemental des trajets de la BRED- incite à prendre le train pour les distances le permettant plutôt que l'avion. En 2017 un plan de déplacement d'entreprise (PDE) est a été mis en œuvre. C'est une obligation légale issue de l'article 51 de la Loi sur la Transition Énergétique pour la Croissance Verte. Il a pour objectif de mettre en place les mesures permettant de rationaliser les déplacements des salariés, que ce soit entre le domicile et le lieu de travail ou dans le cadre professionnel, et à favoriser le développement des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle (transports en commun publics, transports en commun dédiés, covoiturage, vélo). Dans un premier temps, la direction du développement

¹⁰ 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.

¹¹ HQE : Haute Qualité Environnementale. 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.

durable a fait une enquête auprès des collaborateurs des sièges qui ont été interrogés pour mieux comprendre les trajets domicile- travail des employés, à l'issu duquel l'indemnité kilométrique des vélos a été mis en place, dans un premier temps. En 2018, ce PDE va se développer pour atteindre peu à peu son objectif.

MESURES PRISES POUR REDUIRE LES CONSOMMATIONS D'ENERGIE LIÉES AUX TRANSPORTS			
Indicateurs	2017	2016	2015
Consommation totale essence en voitures de fonction (<i>en litres</i>)	30 033	6 407	5 155
Consommation totale gazole en voiture de fonction (<i>en litres</i>)	56 809	79 465	116 772
Déplacements professionnels en voiture personnelle (<i>en km</i>) ⁽¹²⁾	1 713 770	1 836 224	1 949 948
Déplacements professionnels en train (<i>en km</i>)	366 522	263 633	247 018
Déplacements professionnels avion court et long courrier (<i>en km</i>)	6 386 362	6 354 125	5 298 860

(*) Consommations des collaborateurs de la BRED en France métropole.

3.2.3 - Utilisation durable des ressources

Consommation de papier

Le métier bancaire utilise du papier pour informer les clients, leur envoyer leurs relevés de compte et assurer le quotidien des missions de chacun.

La BRED fait des efforts pour que la consommation de papier baisse, accompagnant ainsi le recours de plus en plus fréquent au digital pour assurer l'information de nos clients et par des efforts faits au niveau des sièges de limiter au maximum le recours à l'utilisation du papier grâce aux mails plutôt que des notes et par des imprimantes partagées.

CONSOMMATION DE PAPIER			
Indicateurs	2017	2016	2015
Consommation totale de papier A4 ni recyclé, ni labélisé (<i>en tonnes</i>)	258	278	286
Consommation totale de papier sur effectif total (<i>en kg/ETP</i>)	54	61	
Consommation totale de papier recyclé ou papier labélisé FSC ou PEFC sur effectif total (<i>en kg / ETP</i>)	0	0	0

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.

CONSOMMATION D'EAU			
Indicateurs	2017	2016	2015
Montant total des dépenses liées à l'eau (<i>en K€ TTC</i>)	155,5	143,3	176,7
Consommation totale d'eau (<i>en m3</i>)	36 694	34 066	41 957

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

¹² Sur la base des indemnités kilométriques

facteurs comme les émissions de GES, les travaux d'intégration de la notion de biodiversité dans la pratique bancaire sont moins avancés.

Prévention de la pollution

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

Il en est de même pour les enjeux liés aux rejets dans l'eau, l'air et le sol étant donné la nature de ses activités (concernant l'émission des GES, se référer à la partie « 3.2.2 « Changement climatique »).

En matière de nuisance lumineuse, la BRED se réfère à la réglementation qui limite depuis le 1er juillet 2013 les nuisances lumineuses et la consommation d'énergie, l'éclairage nocturne des bâtiments non résidentiels ⁽¹³⁾.

Gestion et recyclage des déchets

La BRED respecte la réglementation relative au recyclage et s'assure de son respect par ses sous-traitants en matière de prévention, recyclage, réutilisation et autres formes de valorisation et d'élimination, en matière :

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

DÉCHETS LIÉS A L'ACTIVITÉ BANCAIRE			
Indicateurs	2017	2016	2015
Montant total des dépenses liées au service de gestion des déchets (en k€ HT)	197	192	259
Quantité de déchets produits par l'entité (en tonnes) Papier/carton/plastique et D3E (équipements informatiques principalement)	526	510	665

3.2.4 - Gestion des risques environnementaux et sociétaux

Les risques environnementaux sont essentiellement liés à l'activité du métier bancaire. Ils surviennent en cas de non prise en compte des critères environnementaux dans les projets financés par la banque. En France, cette prise en considération est de plus en plus imposée 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 2017, la BRED n'a pas de provisions et de garanties pour risques en matière d'environnement dans ses comptes.

¹³ Cf. arrêté du 25 janvier 2013 qui est venu encadrer le fonctionnement des éclairages non résidentiels provenant notamment des bureaux, commerces, façades et vitrines. Source : <http://www.legifrance.gouv.fr/>

3.3 - Achats et relations fournisseurs

3.3.1 - Politique d'achats responsables

Soucieuse de ses responsabilités économiques, sociales et environnementales la BRED souhaite mieux intégrer la RSE à la démarche des achats de l'entreprise.

Charte achats responsables

La BRED s'inscrit dans la démarche du Groupe BPCE qui est signataire depuis décembre 2010 de la charte relations fournisseur responsables. Cette charte a été conçue afin d'inciter les entreprises à adopter des pratiques responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs. L'objectif est de faire évoluer les relations entre clients et fournisseurs afin de construire, dans un cadre de confiance réciproque, une relation durable et équilibrée entre ces derniers, ceci afin de soutenir l'économie nationale en privilégiant les démarches partenariales, le dialogue et le savoir-faire des professionnels de l'achat ⁽¹⁴⁾.

Cette démarche sera durable et efficace si ses éléments sont pris en compte et partagés 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 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. Pour ce faire, elle privilégie les fournisseurs locaux – 96.16% de nos fournisseurs sont basés sur nos territoires.

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 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.
- A critères de sélection équivalents, la préférence est accordée aux fournisseurs sur les territoires de la BRED, tant en Métropole, DOM-TOM et TOM-COM
Par exemple, en 2017, nous avons privilégié un prestataire de téléphonie de la salle des marchés dont la fabrication du matériel est assurée en France et leur R&D au sein de la Communauté Européenne.
- A 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.

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

Informatique : 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 entreprise adaptée, ATF Gaia, qui reconditionne et revend les matériels fonctionnels et détruit le reste en triant les matières en vue d'une valorisation. En 2017, nous avons recyclé 1840 postes informatiques chez ATF Gaia.

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

¹⁴ <http://www.bpce.fr/Fournisseur/La-politique-achats-responsables/Engagements-durables>

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

Recyclage de déchets : La BRED a participé au recyclage de 230 tonnes de papier en 2017 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.

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. Pour les transports vers les DOM, la BRED privilégie le transport maritime.

3.3.2 - 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 nos fournisseurs et nos 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.

Collaboration avec le Secteur Adapté et Protégé

RECOURS AU SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE			
Indicateurs	2017	2016	2015
Nombre d'Équivalents Temps Plein (ETP) développés auprès du Secteur Adapté et Protégé	18.99	23,58	19,64
Montant d'achats auprès du Secteur Adapté et Protégé (en K €HT)	347	558	377

Depuis quatre 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.

Parmi les partenariats les plus significatifs entre la BRED et des Entreprises Adaptées, on peut citer l'EA « Le Petit Plus » qui assure la collecte sélective des déchets du siège de Joinville et l'EA « Fastroad » qui effectue les liaisons de jour entre les immeubles de la BRED ou du groupe BPCE Depuis 2013, la BRED a confié son courrier égrené à l'« Atelier Du Courrier » qui est devenue entreprise adaptée en 2017. Elle traite les affranchissements ces courriers avec des économies liées à la massification avec les flux d'autres clients.

4 - Méthodologie du reporting RSE 2017

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 et une table d'équivalence entre les obligations réglementaires nationales et les standards internationaux sont présentes dans ce rapport.

4.1 - Choix des indicateurs

Le rapport RSE de la BRED s'inscrit dans un socle d'indicateurs communs aux diverses entités du Groupe BPCE 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 permet 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 précédents 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 et sur un outil de recueil des informations (SPIDER) fournis par BPCE.

4.2 – 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.

4.3 - Période du reportage

Les données publiées couvrent la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017.

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. Sur l'exercice 2017, il n'y a pas eu d'estimations réalisées

4.4 - Périmètre du reporting

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 progressivement. Le périmètre retenu pour l'exercice 2017 a été déterminé selon le champ du possible et s'est élargi à une filiale étrangère, BRED Bank Fidji Ltd par rapport à 2016 avec davantage de filiales qui ont remonté leurs données. Ce périmètre continuera de s'élargir chaque année pour se rapprocher du périmètre de consolidation statutaire.

Le périmètre de reporting concerne la BRED, sur 19 entités de ses filiales françaises :

- Prepar Vie
- Prepar Courtage
- Prepar Iard
- Sofider
- BRED Cofilease
- Promepar Gestion
- BIC BRED
- BRED Gestion
- Sofiag
- Cofibred
- Cofeg
- Click and Trust
- Perspectives et participations
- SPIG
- Vialink
- Socama BRED
- FCC Elide
- FCT Eridian
- Fipromer

Plus 4 entités étrangères :

- Banque Franco-Lao
- BRED Bank Vanuatu
- BRED IT.
- BRED Bank Fidji Ltd

Pour information, les filiales existantes au 31 décembre 2017 qui restent à intégrer sont les suivantes :

- BCI Mer Rouge
- BIC BRED Suisse
- EPBF Bruxelles
- NJR Invest- Bruxelles
- NJR Finance BV – Bruxelles
- BRED Bank Cambodia
- Brd China Ltd Chongqing – Chine
- Foncière du Vanuatu – République du Vanuatu
- IRR Invest - Bruxelles

Les filiales consolidées par mise en équivalence n'entrent pas dans le périmètre.

Le périmètre retenu en 2017 couvre ainsi 92,9 % des effectifs du Groupe.

4.5 - Précisions sur les données sociales

- Les données sur les effectifs portent sur les effectifs inscrits au 31 décembre 2017. 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 2017 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 2017. 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 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.

4.6 - 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 2017 et les consommations des agences en France et dans les DOM-TOM. Par ailleurs, les consommations d'énergie reportées sont basées sur les factures.

4.7 - 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.

4.8 - 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 propre à la finance privée classique. Les coopératives bancaires se trouvent ainsi défavorisées dans les comparaisons.

Or, les analyses comparatives se multiplient par le biais de la standardisation croissante des référentiels de reportage 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.

5 - 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 2017

Aux actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant de la société BRED Banque Populaire S.A., accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049¹⁵, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2016, 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.822-11-3 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 et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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 six personnes et se sont déroulés entre décembre 2016 et avril 2017 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 à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission ainsi qu'à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000¹⁶.

1. 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.

¹⁵ Dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr

¹⁶ ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

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 « 4/- Méthodologie du reporting RSE 2016 » 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 importantes¹⁷ :

- 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 ;
- nous avons mené des entretiens au siège social de la société pour vérifier la correcte application des procédures et pour identifier d'éventuelles omissions 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. L'échantillon ainsi sélectionné représente 95% des effectifs considéré comme grandeur caractéristique du volet social, 100% des données environnementales considérées comme grandeurs caractéristiques¹⁸ du volet environnemental, et 100% des données sociétales considérées comme grandeurs caractéristique¹⁹ du volet sociétal.

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.

¹⁷ Indicateurs sociaux : Effectif au 31/12 réparti par genre, âge et zone géographique, Nombre total d'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'énergie (électricité, gaz naturel, fioul et vapeur), Emissions de CO₂ liées aux consommations d'énergie, Nombre de ramettes de papier A4 par ETP, Consommation de carburant liée aux déplacements professionnels en voiture de service, de fonction et du parc commun.

Indicateurs sociétaux : Microcrédits professionnels ADIE, Encours ISR solidaire.

Informations qualitatives : Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées, Les politiques mises en œuvre en matière de formation, 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 et en matière d'emploi et de développement régional, Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs, Les actions engagées pour prévenir la corruption.

¹⁸ Voir la liste des indicateurs environnementaux présentée en note de bas de page n°3 du présent rapport.

¹⁹ Voir la liste des indicateurs sociétaux présentée en note de bas de page n°3 du présent rapport.

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 1er avril 2017

KPMG S.A.

Anne Garans
Associée
Sustainability services

Marie-Christine Jolys
Associée

6 - Table de concordance entre les données RSE produites et les obligations réglementaires nationales (art. 225 loi grenelle 2)⁽²⁰⁾

Informations à mentionner dans le rapport de gestion	Indicateurs rapport annuel	Références
6.1 Informations sociales		
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	3.1.1.
	Répartition des effectifs inscrits au 31/12 par tranche d'âge et par sexe (pyramide des âges)	3.1.1.
les embauches et les licenciements	Embauches : - par contrat (CDI, CDD, Alternance) - par statut (cadre, non cadre) - par sexe	3.1.1.
	Structure des départs CDI par motif	3.1.1.
les rémunérations et leur évolution	Salaires de base moyen de l'effectif CDI par statut et par sexe et ratio H/F salaire moyen	3.1.3.
Organisation du travail		
l'organisation du temps de travail	% de collaborateurs à temps partiel (CDI uniquement), dont % de femmes	3.1.4.
	Moyenne hebdomadaire du temps de travail rapportée à une base annuelle (heures)	3.1.4.
	Répartition des CDI inscrits au 31/12 selon la durée du travail	3.1.4.
l'absentéisme	Taux d'absentéisme	3.1.4.
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	3.1.4.
	Nombre de réunions : CHSCT, délégués du personnel, Comité d'entreprise	3.1.4.
le bilan des accords collectifs	Texte descriptif	3.1.4. 30
Santé et sécurité		
les conditions de santé et de sécurité au travail	Texte descriptif relatif aux conditions de santé et sécurité au travail	3.1.4. 30
le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail		3.1.4.
les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	Nb d'accidents du travail	3.1.4.30
	Suivi des motifs d'accident du travail	3.1.4.
Formation		
les politiques mises en œuvre en matière de formation	% de la masse salariale consacrée à la formation	3.1.2.
	Montant des dépenses de formation (euros)	
	Répartition des collaborateurs CDI inscrits au 31/12 formés par catégorie et par sexe	3.1.2.
	Volume total de dépenses de formation en % de la masse salariale % de l'effectif formé	3.1.2. 24
le nombre total d'heures de formation	Nb total d'heures de formation	3.1.2.

²⁰ 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	Références
Égalité de traitement		
les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Description de la politique mixité	3.1.3.
	<i>Voir tous les indicateurs par sexe, notamment : salaire moyen H / F ; pyramide des âges</i>	3.1.1.
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	3.1.3.
	Taux d'emploi de personnes handicapées (direct et indirect)	3.1.3.
	Nb de recrutements et d'adaptations de poste	
la politique de lutte contre les discriminations	Description de la politique de lutte contre les discriminations	3.1.3.
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		3.1.4.
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		
6.2 Informations environnementales		
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	3.2.
- 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	3.1.2.
- les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions		3.1.2.
Les montant des provisions et garanties pour risque en matière d'environnement		NA
Pollution		
- 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)	3.2.3.
- 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
Economie circulaire		
Prévention et gestion des déchets		
	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	3.2.3.
	Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	3.2.3.
Utilisation durable des ressources		
- la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Consommation totale d'eau	3.2.3.
	Montant total de dépenses liées à l'eau	3.2.3.

Informations à mentionner dans le rapport de gestion	Indicateurs rapport annuel	Références
- 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	3.2.3.
	Part de consommation totale de papier vierge par ETP	3.2.3.
	Consommation totale de papier	3.2.3.
	Consommation totale de papier recyclé et/ou papier labellisé FSC ou PEFC	3.2.3.
	Consommation total de papier vierge	NA
- 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	3.2.2.
	Description des produits et services en matière de performance énergétique des bâtiments	3.2.2.
	Total des déplacements professionnels en voiture	3.2.2.
	Description des actions visant à réduire les consommations d'énergie et les émissions de GES	3.2.2.
- l'utilisation des sols	Non pertinent au regard de notre activité	NA
Changement climatique		
- Les postes significatifs d'émission de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	Émissions directes de gaz à effet de serre (scope 1)	3.2.2.
	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 2) Emissions indirectes de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit (Scope 3)	3.2.2.
- l'adaptation aux conséquences du changement climatique	Description des mesures prises	3.2.2.
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	3.2.3.

6.3 Indicateurs sociétaux

Impact territorial, économique et social de l'activité de la société		
- financement régional	Crédits aux particuliers : production annuelle en montant	2.1.1.
	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)	2.1.1.
	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	1.3.
- les actions de partenariat ou de mécénat	Montant des dons décaissés sur l'exercice au profit d'organismes éligibles au régime fiscal du mécénat	1.1.
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)	3.3.2.
	Nombre d'Équivalents Temps Plein (ETP) développés auprès du Secteur Adapté et Protégé	1.1.
	Description de la politique d'achats responsables	3.3.1.
	Formation « achats solidaires »	NA

Informations à mentionner dans le rapport de gestion	Indicateurs rapport annuel	Références
- 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	3.3.
Loyauté des pratiques		
- les actions engagées pour prévenir la corruption	% de salariés (cadre et non cadre) formés au politique anti-blanchiment	2.2.1.
	Description de la politique et des dispositifs actuels en matière de fraude interne et externe	2.2.1.
- les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Description de l'analyse RSE des nouveaux produits et services	2.2.3.
	Mesures prises pour l'accès des publics en situation de difficultés	2.3.1.
6.4 Indicateurs métier		
Produits et services responsables		
Crédits verts	Eco-PTZ : stock (en nombre et en montant) au 31/12	2.1.3.
ISR	Fonds ISR et solidaires : encours des fonds commercialisés au 31/12/2013	2.1.2.
LDD	Livrets de développement durable (LDD) : stock (en nombre et en montant) au 31/12	2.1.3.
Microcrédit	Microcrédits professionnels Adie : production annuelle en nombre et en montant	2.3.2.

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

	Domaines/Référentiels	Correspondance GRI 3.1	Correspondance GRI 4 ²¹	Correspondance Art. 225 - Loi Grenelle 2 -	Correspondance NRE	Global Compact
	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-I 2° a) Art. R. 225-105-1-I 2° a) Art. R. 225-105-1-I 3° b)	Art. 148-3.3°	
Environnement	Matières	EN1/EN2	G4-EN1, G4-EN2	Art. R. 225-105-1-I 2° c)	148-3 1°	7/8/9
	Énergie	EN3 à EN7	G4-EN3 à G4-EN7	Art. R. 225-105-1-I 2° c)	148-3 1°	
	Eau	EN8 à EN10	G4-EN8 à G4-EN10	Art. R. 225-105-1-I 2° c)	148-3 1°	
	Biodiversité	EN11/EN12	G4-EN11 ; G4-EN12	Art. R. 225-105-1-I 2° e)	148-3 2°	
	Émissions, effluents et déchets	EN16 à EN18	G4-EN15 à G4-EN19	Art. R. 225-105-1-I 2° d)	148-3 1°	
		EN22	G4-EN23	Art. R. 225-105-1-I 2° b)	148-3 1°	
	Produits & services	FS2/FS11/FS7/FS8	FS2/FS11/FS7/FS8	Art. R. 225-105-1-I 3° d)		
		EN26	G4-EN27	Art. R. 225-105-1-I 3° d)		
	Transport	EN29	G4-EN30		148-3 1°	
	Démarche environnementale			Art. R. 225-105-1-I 2° a)	148-3 5°	7/8/9
Société	Communautés	SO1/SO9/SO10	G4-S0/G4-S02	Art. R. 225-105-1-I 3° a)		
		FS14	FS14			
	Procédures anti-blanchiment	SO2/SO4	G4-S03	Art. R. 225-105-1-I 3° d)		10
Responsabilité du fait des produits	Étiquetage des produits et des services	FS16/FS15		Art. R. 225-105-1-I 3° b)		8
	Marketing responsable	PR1		Art. R. 225-105-1-I 3° d)		
	Respect des textes	PR9			148-3 6°	10
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°	1/3/4/5/6
	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°	
Droit de l'homme	Liberté syndicale et droit de négociation	HR5			Art. 148-2.4°	
	Interdiction du travail des enfants	HR6		Art. R. 225-105-1-I 1° g)		2/3/4/5
	Abolition du travail forcé ou obligatoire	HR7				

²¹ Pour la réalisation du chapitre RSE de ce document, 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.