

# # Rapport RSE 2021



ENSEMBLE,  
VOIR PLUS LOIN

# sommaire

<b>I- LA BCI ET SON ENGAGEMENT</b>	<b>4</b>
1. CONTEXTE ET POSITIONNEMENT STRATÉGIQUE	4
2. ENGAGEMENT DE LA DIRECTION	5
3. UNE VISION PARTAGÉE DE LA RSE	6
<b>II- ÊTRE UN ACTEUR ÉCONOMIQUE RESPONSABLE</b>	<b>9</b>
1. ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DU TISSU ÉCONOMIQUE CALÉDONNIEN	9
2. NOUS IMPLIQUER DANS LA VIE DU TERRITOIRE	12
3. PROMOUVOIR L'INCLUSION ET L'ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES FINANCIERS	13
4. INTÉGRER LES CRITÈRES ESG DANS LES PRODUITS D'INVESTISSEMENT	16
5. ACCOMPAGNER ET PROTÉGER NOS CLIENTS	17
<b>III- RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE</b>	<b>21</b>
1. ÉVALUER L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE LIÉE AU PORTEFEUILLE DE CRÉDITS	21
2. ÉPAULER LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET ÉCOLOGIQUE DU TERRITOIRE	22
3. RÉDUIRE NOTRE CONSOMMATION D'ÉNERGIE	24
4. RÉDUIRE NOTRE CONSOMMATION DE PAPIER ET REVALORISER LE PAPIER USAGÉ	24
5. RÉDUIRE, TRIER LES DÉCHETS ET LES VALORISER	25
6. TRANSFORMER NOTRE PARC AUTOMOBILE	26

<b>IV- ÊTRE UN EMPLOYEUR DE CHOIX</b>	<b>29</b>
1. MAINTENIR UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ	29
2. PRENDRE SOIN DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS	30
3. ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS	31
4. MAINTENIR L'EMPLOYABILITÉ DES COLLABORATEURS SUR LE LONG TERME	33
5. FAVORISER LA DIVERSITÉ, L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE TRAITEMENT	33
6. PARTICIPER À L'ESSOR DES COMPÉTENCES LOCALES	35
<b>V- NOTE MÉTHODOLOGIQUE</b>	<b>41</b>
1. CHOIX DES INDICATEURS	41
2. EXCLUSIONS	41
3. PÉRIODE DE REPORTING	41
4. PÉRIMÈTRE DU REPORTING ET PRÉCISIONS SUR LES DONNÉES	41
5. PRÉCISIONS RELATIVES AUX DONNÉES DE GOUVERNANCE	42
6. PRÉCISIONS RELATIVES AUX DONNÉES ENVIRONNEMENTALES	42
7. PRÉCISIONS RELATIVES AUX DONNÉES SOCIALES	42
8. LEXIQUE	44

Pour mémoire, la parité franc CFP / euro est fixe : 1 000 F CFP = 8,38 euros.

# # Rapport RSE 2021

## GOUVERNANCE DE LA RSE À LA BCI

### COMITÉ RSE :

- Frédéric REYNAUD (*Directeur Général*)
- Éric WIARD (*Directeur Général Délégué*)
- Jean BOURRELLY (*Directeur Général Adjoint*)
- Virginie RAMBAUD (*Directrice des Risques et de la Conformité*)
- Emmanuelle RECY (*Directrice des Engagements*)
- Cyril CARLES (*Directeur des Ressources Humaines*)
- Jean-René COULSON (*Directeur de l'Exploitation Commerciale*)
- Régis MAINOT (*Directeur des Opérations Clientèle*)
- Yann MARTY (*Directeur Administration et Finances*)
- Boris PETRON (*Directeur du Réseau des Particuliers et des Professionnels*)
- Stéphane QUILICHINI (*Directeur des Systèmes d'Information*)
- Frédéric TERRAT (*Direction des Entreprises*)
- Stéphanie MAGNON (*Chargée RSE*)
- Pierre-Loïc BROSSEAU (*Responsable du pôle Communication*)

### SPONSOR RSE :

- Jean BOURRELLY (*Directeur Général Adjoint*)

### CHARGÉE RSE :

- Stéphanie MAGNON (+687 28 55 63)

### CONTACT RSE :

RSE@bci.nc



# I. La BCI et son engagement

## 1. CONTEXTE ET POSITIONNEMENT STRATÉGIQUE

**C**réée en 1956 par l'État et la Nouvelle-Calédonie pour accompagner le développement du Territoire, la BCI s'appelait alors Crédit de la Nouvelle-Calédonie. Sa vocation première était le financement de l'agriculture, de l'élevage, de la pêche et l'octroi de prêts aux ménages pour l'acquisition de logements individuels. Très rapidement, elle a étendu son champ d'action et s'est lancée dans la construction individuelle en lotissement pour répondre à la demande de logement. En 1963, elle devient la Société Immobilière et de Crédit de la Nouvelle-Calédonie.

**En 1988, la SICNC procède à la scission de ses activités.** La SIC est créée pour poursuivre l'activité immobilière ; la SICNC conserve l'activité de crédit, change de nom, devient la Banque Calédonienne d'Investissement et est agréée en tant qu'établissement de crédit.

**En 1992, la BCI devient une banque de plein exercice,** en ouvrant ses premiers comptes de dépôt à la clientèle, en remettant à celle-ci ses premiers chèques, lui permettant ainsi de réaliser ses opérations courantes.

**À l'image de son emblème, le banyan, la BCI est profondément ancrée dans son Territoire.** Son réseau



LES MEMBRES  
DU COMITÉ  
DE DIRECTION

d'agences, le plus grand de Nouvelle-Calédonie, s'étend sur l'ensemble de la Grande Terre mais également sur les îles Loyauté et l'île des Pins où elle est le seul établissement bancaire présent.

La Banque s'est hissée, en un peu moins de 25 ans, à **la première place des banques du Territoire.** Elle occupe environ 35 % du marché.

La BCI est aujourd'hui une société anonyme d'économie mixte. Son capital est détenu à hauteur de 50 % par la Nouvelle-Calédonie, à 49,9 % par le groupe BRED Banque Populaire et pour 0,1 % par l'Agence française de développement.

**Ces trois actionnaires sont porteurs des valeurs de développement durable et attentifs aux intentions de la**

**BCI de les intégrer dans son modèle de développement.**

Profondément calédonienne, la BCI a ainsi la spécificité d'être à la fois une banque commerciale agissant en milieu concurrentiel et un établissement financier soucieux des enjeux de développement économique et social du Territoire : cette situation fait parfois de la BCI le seul intervenant bancaire.

Sur le plan sanitaire, les années 2020 et 2021 ont été particulièrement difficiles dans le contexte de crise liée à la Covid-19. **Tout en veillant à la protection de ses collaborateurs, la BCI a eu à cœur de rester disponible, à l'écoute de ses clients et partenaires.** Toutes ses agences sont restées ouvertes pour accompagner la clientèle pendant ces mois compliqués, et assumer ainsi sa fonction de prestataire essentiel.

Fin 2021, les incertitudes demeurent. La crise sanitaire n'est pas terminée et l'avenir institutionnel calédonien reste encore à écrire. Les difficultés économiques perdurent malgré les aides importantes consenties par l'État et les collectivités locales. L'endettement privé mais surtout public a augmenté sensiblement. La Nouvelle-Calédonie devra maîtriser ses dépenses tout en réduisant les inégalités.

L'économie souffre mais a pour le moment résisté grâce aux mesures visant à pallier les effets de la crise sanitaire. La confiance sera une clé de la reprise.

Dans ce contexte complexe, la BCI poursuit la mise en œuvre de son plan stratégique CAP 22, fédérateur de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Plus que jamais, la BCI est présente, avec tous ses collaborateurs, aux côtés de ses clients, partenaires privés et publics, **pour contribuer à la nécessaire transition écologique du Territoire.**

Ainsi, la BCI s'inscrit dans une démarche étendue à l'échelle de la planète. **En 2015, les 193 États membres de l'ONU ont adopté le programme de développement durable à l'horizon 2030, pour les Populations, pour la Planète, pour la Prospérité, pour la Paix et par les Partenariats (5P).** Il porte une vision permettant de transformer notre monde en éradiquant la pauvreté et en assurant sa transition vers un développement durable.

**17 objectifs de développement durable forment le cœur de l'Agenda 2030.** Ces objectifs de développement durable couvrent l'intégralité de ses enjeux tels que le climat, la biodiversité, l'énergie, l'eau mais aussi la pauvreté, l'égalité des genres, la prospérité économique ou encore la paix, l'agriculture, l'éducation, etc.

La France s'est dotée d'un cadre législatif et réglementaire pour prendre en compte la Responsabilité Sociétale des Entreprises : depuis la loi Grenelle II de 2011, la publication d'un reporting extra-financier est obligatoire pour les entreprises dont le chiffre d'affaires et le nombre de salariés dépassent certains seuils (100 M€ de CA et 500 salariés).

En Nouvelle-Calédonie, il n'existe pas encore de cadre réglementaire mais un **Schéma de transition énergétique pour la Nouvelle-Calédonie (STENC) définit les objectifs du pays à l'horizon 2030.** Pour les entreprises, la démarche reste donc purement volontaire. Quelques-unes ont ainsi décidé de se mettre en ordre de route sans attendre. La BCI en fait naturellement partie.



“ La BCI, un engagement exceptionnel au service des Calédoniens. ”

Thierry CORNAILLE  
Président du Conseil d'Administration

# I. La BCI et son engagement



“ La BCI tiendra son CAP 22! 2022 sera d'ailleurs une année de bilan. Il est évident que notre démarche RSE continuera de s'inscrire dans notre stratégie pour les années à venir. ”

Frédéric REYNAUD  
Directeur Général

## 2. ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

Dans un environnement local et international complexe, la BCI démontre une solidité à la fois financière et humaine. Ses performances sont au rendez-vous, notamment en matière de financement et de soutien à l'économie. En lien avec son histoire, ses missions, ses valeurs et son développement, notre Banque a toujours affiché et continue d'assumer un engagement sociétal fort.

La période incertaine actuelle exige des acteurs économiques une agilité particulière et la prise en compte d'enjeux essentiels relatifs aux risques climatiques et sociaux.

Notre plan stratégique CAP 22 cible 3 piliers de développement (les clients, l'humain, l'informatique et les process) avec la RSE pour axe transversal, qu'il s'agit maintenant de valoriser et structurer.

Le positionnement fort et particulier de la Banque et du Groupe BRED sur le Territoire et dans la région Pacifique impose à la BCI d'entraîner ses parties prenantes dans cette dynamique vertueuse d'engagement sociétal.

Cet engagement nécessite l'implication de tous. Parce qu'associer les collaborateurs aux décisions et leur donner des responsabilités sont des sources de performance, de bien-être au travail et sont moteurs de notre excellence.

### LA RSE DANS LA STRATÉGIE CAP 22 DE LA BCI :

La BCI retient 3 valeurs pour se donner un CAP :

- Confiance ;
- Agilité ;
- Proximité.

Elle s'est notamment donné pour missions de :



Bancariser  
les populations



Accompagner  
les filières prioritaires  
en Nouvelle-Calédonie



Accompagner  
le développement  
régional



Assumer  
sa Responsabilité  
Sociétale

## 3. UNE VISION PARTAGÉE DE LA RSE

Comme évoqué plus haut et comme développé dans son rapport d'activité 2021, **les trois actionnaires de la BCI, la Nouvelle-Calédonie, le groupe BRED Banque Populaire et l'AFD**, sont fortement engagés dans la prise en compte des enjeux en matière sociale, environnementale et sociétale.

L'année 2021 a donc vu la BCI structurer sa démarche de développement durable, en alignement avec ses parties prenantes. Elle entend conduire ces mutations avec engagement et sérénité.

**Un Comité RSE est entré en fonction**, ayant pour vocation d'orienter la stratégie de l'entreprise vers un cheminement encore plus responsable et durable. **Ce Comité regroupe les membres du Comité de Direction, le Chargé RSE et le Responsable du pôle Communication.** Il a pour sponsor le Directeur Général Adjoint. Le Chargé RSE pilote la démarche selon les actions validées par le Comité et diffuse auprès de l'ensemble des équipes la stratégie RSE de l'établissement.

Cette vision RSE transversale et structurée laisse également libre cours aux actions spontanées. Ce rapport présente ainsi nos actions structurées sur nos principaux enjeux Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG), ainsi que certains faits ESG marquants.

## DES RÉSULTATS SOLIDES



## DES CONSEILLERS EXPERTS





Fort de ses résultats et de son actionnariat, la BCI est une banque qui rassure, qui démontre de la profondeur pour protéger l'épargne des particuliers et des entreprises, et pour soutenir les institutions. Contrôlée par des régulateurs attentifs, elle est solide et en mesure d'accompagner ses clients durablement.

Ces fondamentaux lui valent aujourd'hui la confiance de ses clients et lui permettent de porter les missions spécifiques qu'elle s'est données, qui sont, pour mémoire :

- Aider à la bancarisation des populations ;
- Accompagner les filières prioritaires en Nouvelle-Calédonie ;
- Accompagner le développement régional ;
- Assumer sa Responsabilité Sociétale.

Concernant ce dernier point, il devient pressant de mettre en œuvre des actions résilientes en vue de faire face aux risques climatiques et autres enjeux relatifs à la préservation d'un écosystème viable pour l'humanité.

La place financière de Paris a été la première « à déclarer collectivement son adhésion au consensus scientifique concernant l'impact des émissions de gaz à effet de serre, et à s'engager en conséquence, [...] à prendre les mesures nécessaires pour que l'industrie financière apporte sa contribution à l'accélération de la transformation de l'économie afin d'atteindre les objectifs de l'accord de Paris »<sup>1</sup>.

Les banques et investisseurs financiers ont un rôle central à assumer dans ce changement de cap mondial. En aiguillant les flux financiers en faveur du climat, ceux-ci porteront une contribution importante à l'enrayement du changement climatique.

Ainsi la BCI se fixe comme objectifs de :

- Accompagner le développement du tissu économique calédonien ;
- Promouvoir l'inclusion et l'accessibilité aux services financiers ;
- Accompagner et protéger ses clients ;
- S'impliquer dans la vie du Territoire ;
- Intégrer les critères ESG dans les produits d'investissement.

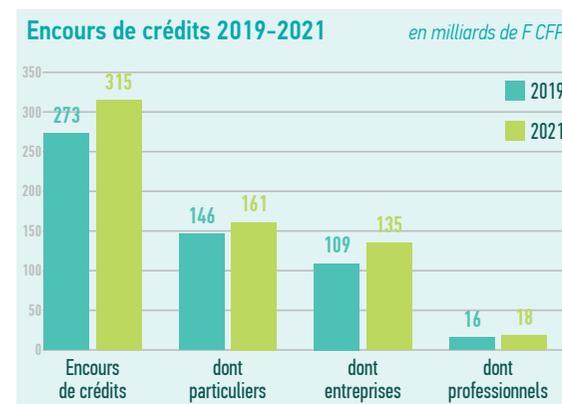
## 1. ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DU TISSU ÉCONOMIQUE CALÉDONIEN

Notre banque étant pour moitié détenue par la Nouvelle-Calédonie, elle œuvre naturellement pour le développement de celle-ci et soutient l'ensemble de ses acteurs économiques.

La BCI détient :

- 37 % des parts de marchés sur les dépôts ;
- et 36 % des parts de marché sur les crédits.

En 2021, les encours de crédits financés par la BCI se sont élevés à plus de 315 milliards F CFP, soit une évolution de 15 % par rapport à 2019.



<sup>1</sup> Déclaration de la place financière de Paris, 2019. « Une nouvelle étape pour une finance verte et durable ».

## II. Être un acteur économique responsable

La BCI a su également répondre à la demande de produits d'assurance et protection/prévoyance. En témoignent les évolutions de stock par rapport à 2020 :

- **+27 % pour les assurances IARD** (habitation, automobile et accidents de la vie) ;
- **+11,6 % pour les assurances SERENITY** (protection paiement) ;
- **+11,5 % pour les assurances DUO** (protection épargne).

Le nombre de ses clients actifs s'est ainsi porté à 52 802 en fin d'année, soit une progression de +1,6 % en un an.

### • FACE À LA COVID-19

La crise sanitaire mondiale n'a pas épargné la Nouvelle-Calédonie et a bouleversé notre quotidien, nécessitant de la part de la BCI un soutien renforcé auprès de ses clients.

La Direction des Engagements a ainsi, courant 2021, renforcé son pôle Recouvrement amiable, destiné à accompagner la clientèle particuliers et professionnels en difficulté.

Des actions commerciales ont été déployées :

- **706 Prêts Garantis par l'État (PGE)** ont été débloqués en 2020 à hauteur de 8,9 milliards F CFP d'encours ; 862 en 2021 à hauteur de 11,5 milliards F CFP ;

- **Des reports d'échéances** accordés sans frais, notamment en 2020, auprès des clients en ayant besoin, qu'il s'agisse de particuliers ou d'entreprises ;
- **Des gestes commerciaux** en faveur des secteurs les plus touchés ont été accordés.

### • AU SERVICE DES PARTICULIERS

La BCI est engagée à accepter et accompagner toutes les typologies de clientèle, sans discrimination de revenus. Elle participe ainsi à l'accession aux services bancaires pour tous, notamment les catégories de population faiblement bancarisées.

Sa part de marché des **crédits Particuliers** s'élève à **37 %**.

### • SOUTIEN DES ENTREPRISES ET PROFESSIONS LIBÉRALES

La BCI accompagne l'essor des petites, moyennes et grandes entreprises de tous les secteurs d'activité confondus.

Elle partage son expérience et son savoir-faire avec les entrepreneurs, notamment individuels, et soutient l'innovation.



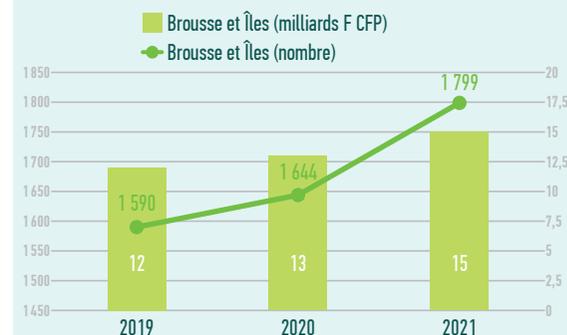
La part de marché des **crédits** aux **Entrepreneurs Individuels** s'élève à

**77%**

### ► Soutenir les projets économiques en Brousse et dans les Îles

La BCI se distingue de ses confrères par l'accompagnement fidèle et réel des projets à taille humaine en Brousse et dans les îles. Elle œuvre au développement et au maintien d'une partie conséquente de la micro-économie locale. Le montant des encours associés croît de **9,4 %** en un an.

#### Encours de crédits TPE/PME Brousse et Îles 2019-2021



### ► Soutenir les TPE

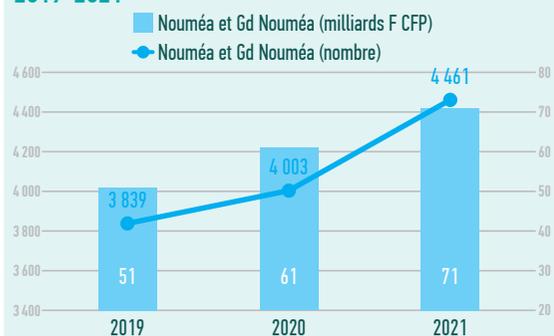
Dans la même logique, la BCI se trouve souvent seule banque locale à accepter de financer des TPE, dont les projets sont porteurs de risques spécifiques. Sa vision porteuse de l'économie territoriale la motive à accompagner les entrepreneurs parfois avec audace, mais toujours dans la protection de sa clientèle professionnelle.



Le montant des **encours associés** aux **TPE/PME Brousse et Îles** croît en un an de

**11,4%**

## Encours de crédits TPE Nouméa et Grand Nouméa 2019-2021



### • SOUTIEN DES ASSOCIATIONS

En sus d'une tarification modérée et transparente, la BCI propose aux associations une convention spécialement adaptée à leurs besoins avec :

- Un **compte courant** ;
- Un **compte d'épargne** ;
- Un **chéquier** ;
- Un **accès à leurs comptes à distance par internet** ;
- Un **guide des associations**, précieux support administratif pour les accompagner et les conseiller ;
- Et des **options pour la souplesse nécessaire** : carte bancaire, dépôt à terme, avance sur subvention, financement.



Les associations représentent **1 531 clients** en 2021.

### • FINANCEMENT EN TERRE COUTUMIÈRE

La BCI est quasiment la seule banque de la place à accepter de financer les projets de construction en terre coutumière. Ces terres sont pour mémoire incessibles et inaliénables, nécessitant des analyses adaptées pour le financement des projets.

Elle participe ainsi au développement à la fois économique, culturel et d'infrastructures du Territoire.

### • COLLABORATION AVEC L'ADIE ET INITIATIVE NC

L'Agence pour le Droit à l'Initiative Économique (ADIE), reconnue d'utilité publique, pionnière du microcrédit en France et en Europe, est une association loi 1901 qui aide les personnes à l'écart du marché du travail et qui n'ont pas accès au crédit bancaire classique, à créer leur entreprise, et donc leur emploi, grâce à un dispositif de microcrédit accompagné.

Initiative Nouvelle-Calédonie est une plateforme du réseau Initiative France, premier réseau associatif de financement et d'accompagnement de la création/reprise d'entreprises. Elle s'engage pour le développement économique du Territoire et la création d'emplois par le financement et l'accompagnement gratuit de petites et moyennes entreprises.



### • FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

La Banque privilégie les fournisseurs et prestataires locaux pour ses achats ainsi que pour l'entretien et la maintenance des locaux et de son informatique, et d'une manière générale, pour ses autres prestations externalisées.

En 2021, sur 539 millions FCFP de dépenses informatiques, 261 millions FCFP l'ont été en local : cette proportion (48 %) est très élevée si l'on prend en compte les contraintes relatives à la disponibilité des équipements et des prestations/compétences en local.

La BCI se montre en outre attentive depuis toujours aux délais de paiement envers ses fournisseurs et prestataires.

## II. Être un acteur économique responsable

### 2. NOUS IMPLIQUER DANS LA VIE DU TERRITOIRE

En tant que **mécène/sponsor**, la Banque s'implique dans la vie sociale, culturelle et sportive de la Nouvelle-Calédonie.

#### • ÉDUCATION ENTREPRENEURIALE

La BCI est fière de soutenir le « **Rendez-Vous des Petits Entrepreneurs** » pour encourager l'esprit entrepreneurial de la nouvelle génération.

Sa première édition s'est tenue en novembre 2020, organisée par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Nouvelle-Calédonie et par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Ce rendez-vous a permis à de jeunes entrepreneurs (plus de 200), âgés de 6 à 17 ans, de mettre en avant leurs idées et leur talent, en créant une « **petite entreprise** » le temps d'une journée. Il s'est tenu à Nouméa, Bourail, Koné, Poindimié et Lifou, permettant au plus grand nombre de participer.

Les visiteurs ont été séduits par la qualité des produits et services proposés et par l'esprit entrepreneurial des plus jeunes. Ces derniers, fiers d'être mis en valeur, ont redoublé de créativité et se sont investis pleinement dans ce projet.



L'événement a rencontré un véritable succès populaire, preuve que la nouvelle génération possède ce désir d'entreprendre. Étant donné la distanciation sociale imposée en 2021, sa deuxième édition a été reportée à 2022.

#### • SOUTIEN PARTICIPATIF À LA BANQUE ALIMENTAIRE

Au cours des mois de décembre 2020 et 2021, les collaborateurs de la BCI se sont mobilisés dans le cadre d'un calendrier de l'avent inversé.

S'investir dans le développement du Territoire et dans la réduction des inégalités sont des approches au cœur de nos actions. Partage, solidarité et générosité ont ainsi été les mots d'ordre du dernier mois de cette année bien particulière.

Le principe de ce calendrier de l'avent inversé est simple : au lieu d'ouvrir chaque jour la case d'un calendrier de l'avent classique, les équipiers volontaires ont offert quotidiennement des denrées alimentaires. L'intégralité de cette collecte a ensuite été remise à la **Banque Alimentaire de Nouvelle-Calédonie (BANC)**, que la BCI soutient depuis sa création. Des denrées alimentaires de base telles que des pâtes, des pots pour bébé, des conserves ou du riz ont été récoltées, mais également des produits plus festifs destinés à égayer les fêtes des plus démunis (confit de canard, chocolats).



#### • LUTTE CONTRE LE CANCER DU SEIN

La BCI s'est de nouveau engagée en sponsorisant « **La Nouméenne OPT 2020** », une course 100 % féminine



permettant de récolter des fonds qui sont reversés à la Ligue Contre le Cancer de Nouvelle-Calédonie. Sur le Territoire, entre 100 et 120 femmes sont touchées chaque année par ce mal.

Plus de 4 000 calédoniennes ont participé à l'événement. Plusieurs collaboratrices de la BCI ont troqué le bleu de la banque contre le rose de la course et ont été présentes sur la ligne de départ pour soutenir cette cause. En parallèle de la course, des stands de prévention ont, par exemple, appris l'autopalpation aux participantes.

Grâce à la mobilisation des participantes et des partenaires, plus de 3 millions FCFP ont été récoltés en 2020. Du fait de la crise sanitaire, l'édition 2021 n'a pas pu avoir lieu mais les inscriptions étant faites, un chèque de plus de 5 millions FCFP a été remis à la Ligue.

*2 Ce pourcentage n'inclut pas les dividendes versés au Territoire ni les montants versés aux différents prestataires du Territoire auxquels la BCI fait appel pour exercer ses différents métiers.*

## • RÉPARTITION DE LA VALEUR CRÉÉE

Plus généralement, la BCI est intégrée dans son Territoire et contribue significativement à son développement économique et social, aussi bien par ses actions que par ses contributions financières directes.

Au titre de 2021, la contribution de la BCI au Territoire sous forme d'impôts (IS, CSA...), salaires, mécénat... s'élève à 52 % du PNB de la Banque<sup>2</sup>.

## 3. PROMOUVOIR L'INCLUSION ET L'ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES FINANCIERS

La proximité envers ses clients est une des trois valeurs fondamentales de la BCI qui a développé son réseau d'agences sur tout le sol calédonien. Elle est en effet la banque la plus présente sur le Territoire, comptant 33 agences et bureaux. Elle est la seule banque présente dans les îles Loyautés et à l'île des Pins.

Acteur moteur dans la bancarisation du Territoire, et pour satisfaire l'ensemble de sa clientèle hétérogène, notre établissement prône **la digitalisation en conservant son humanité, et en toute agilité.**

## • UNE BANQUE SANS DISTANCE

La BCI conjugue sa politique de proximité en mettant à la disposition de la clientèle **le plus important parc d'automates du Territoire**. Celui-ci comporte notamment 104 Guichets Automatiques de Banque (GAB) offrant, outre le retrait d'argent, la possibilité d'effectuer diverses opérations (consultation de compte, virement, etc.). 38 de ces GAB sont situés hors agences et complètent le maillage territorial. La Banque met également à la disposition de sa clientèle 26 automates de remise de chèques et 23 automates de dépôts d'espèces. Elle a été pionnière dans le déploiement de ces appareils en Nouvelle-Calédonie.



Le nombre d'abonnés à la banque en ligne BCI<sup>net</sup> a augmenté en un an de **8%**

Le déploiement des **cartes sans contact** à grande échelle fait partie des mesures appréciées de notre clientèle, en cette période de crise sanitaire où la distanciation sociale a été de mise.



La proportion des transactions sans contact passe en un an de 11 % à **25%**

Notre **Centre de Relations Clients**, composé de 15 téléconseillers, offre un service téléphonique en temps réel, des plus adaptés aux besoins de nos clients : prise de rdv dans les agendas des commerciaux et conseils immédiats.

## II. Être un acteur économique responsable

### ► Une agence mobile au plus proche des calédoniens

La BCI met en place son agence mobile sur de nombreux événements tels que les foires et salons, offrant ainsi aux organisateurs, aux exposants et aux visiteurs un service de caisse et un Guichet Automatique de Banque, y compris lorsque ces événements ont lieu les weekends et jours fériés.

Une logistique complexe mais bien rodée lui permet de se déplacer sur l'ensemble du Territoire et ainsi d'accompagner les calédoniens dans les temps forts de la vie du pays. Au cours d'une année, l'agence mobile est ainsi déployée une quinzaine de fois.

### ► Installation d'une nouvelle agence à Canala

En 2020, afin de poursuivre sa mission de bancarisation et pour être toujours plus proche des calédoniens, la BCI a déménagé son agence de Canala, village de la côte Est de la Nouvelle-Calédonie, situé à 2h30 de Nouméa, la capitale. L'agence a ainsi été modernisée, rendue plus agréable et



équipée d'un distributeur de billets: un franc succès pour cette installation qui a permis plus de 3700 opérations réalisées dès le premier mois.

La BCI se positionne comme **la banque du quotidien**. La digitalisation offre ainsi à la clientèle des possibilités d'opérations transactionnelles sans distance.

### • UN CONSEIL PERSONNALISÉ

Nos clients attendent de nous une grande disponibilité et un **conseil personnalisé** pour accompagner leurs projets de vie au travers de conseils, produits et services.

Notre réseau d'agences a modernisé ses infrastructures et son organisation, pour permettre à nos conseillers d'être plus à l'écoute du client afin de comprendre sa situation et lui offrir les conseils, produits et services les mieux adaptés à sa situation. L'accueil en agence est amélioré grâce à la création d'espaces dédiés:

- **Espace d'accueil** convivial;
- **Portes automatiques** facilitant l'accès des personnes à mobilité réduite;
- **Libres-services** pour les automates.

En allant à la rencontre des clients dès leur arrivée, les conseillers dédiés anticipent leurs besoins et contribuent à améliorer la qualité de service de la BCI.



Ces transformations physiques améliorent également l'expérience client dans l'utilisation des automates: plus de confort et de confidentialité. Elles s'appuient autant sur des outils techniques que sur une culture de l'adaptation, afin de relever les enjeux des nouveaux modes de consommation. La BCI a ainsi innové en étant la première sur le Territoire à développer en 2021 un outil central informatique de Gestion de La Relation Clients (CRM), au service de sa proactivité et de sa réactivité dans le conseil adapté à sa clientèle.

### • UNE TARIFICATION MODÉRÉE

La BCI offre une des plus basses tarifications du Territoire. Elle est la seule banque locale à ne pas appliquer de frais de tenue de compte aux particuliers. Ses tarifs sont généralement inférieurs ou égaux à ceux pratiqués en Métropole.

## • DES PRODUITS ET MESURES ADAPTÉS AUX CLIENTS LES PLUS MODESTES

La BCI est engagée dans l'inclusion bancaire via une **politique d'acceptation de tous clients**. Grâce à son maillage territorial étendu, la Banque participe à l'accession aux services bancaires pour tous, et vise notamment l'inclusion des populations faiblement bancarisées, sans discrimination de revenus.

La BCI offre des **conventions adaptées à chaque type de clientèle**, notamment pour les clients les plus fragiles ou ceux ayant des difficultés à gérer leur compte.

La **convention Banian Sécurité PLUS**, destinée aux clients Particuliers, a pour but de fournir des services bancaires essentiels aux clients ne pouvant prétendre à la délivrance d'un chéquier ou d'une carte bancaire de paiement locale ou internationale « classique ». Elle comprend une carte de paiement à appel systématique, évitant ainsi tout risque de dépassement. 13 929 clients en sont bénéficiaires en 2021, soit **+26,7 %** par rapport à 2019.

La Banque aide également les ménages à revenus limités afin qu'ils accèdent à leur premier logement, grâce aux Prêts à Taux Zéro (PTZ). En 2021, elle a octroyé 59 PTZ équivalent à 621 millions FCFP.

## • UNE CHARTE D'INCLUSION BANCAIRE

En septembre 2020, la charte prévue par la législation française relative à l'inclusion bancaire et à la prévention du surendettement a été rendue applicable à la Nouvelle-Calédonie. Au même moment, une charte « calédonienne » a été signée en coordination avec la FBF locale et le Haut-Commissariat. Par cette charte, la BCI s'engage à poursuivre ses actions pour renforcer la promotion de ces mesures auprès du grand public ainsi que la sensibilisation des professionnels dans le but d'améliorer la détection des clients les plus fragiles.

## • DES FACILITÉS POUR LES JEUNES

Les **conventions BCI Clic** permettent à la clientèle de moins de 18 ans de bénéficier de services bancaires comprenant :

- Un **compte épargne rémunéré à un taux exclusif** ;
- La possibilité d'effectuer des **versements libres ou programmés** afin de constituer une épargne à son rythme ;
- Une **carte de retrait totalement gratuite**, qui permet de disposer librement de son argent de poche et de gérer son compte bancaire en toute autonomie.

 **9 591 jeunes Calédoniens** bénéficient d'une convention BCI Clic en 2021, en progression de **+5 %** par rapport à 2020.

La convention **Ma Banque #16/25** permet aux jeunes, d'accéder à un large éventail de produits et services avec des forfaits tarifaires avantageux. Qu'il soit étudiant ou déjà dans la vie active, le Jeune peut bénéficier gratuitement dès l'âge de 16 ans :

- D'une **carte de paiement à autorisation systématique Jade sécurité** ;
- D'un **accès complet à ses comptes en ligne (BCInet Plus)** pour suivre sa situation depuis son smartphone, tablette ou PC et effectuer ses virements facilement et gratuitement ;
- D'un **compte épargne rémunéré à un taux préférentiel** ;
- Et pour 100 FCFP TTC/mois, d'une **carte internationale** pour payer ses achats à l'étranger et sur internet.

 **10 617 jeunes Calédoniens** y souscrivent en 2021 ; **+6 %** comparé à 2020.

### ► Club Mouv'

Club 100 % digital réservé aux quelques 12 000 clients BCI titulaires d'une convention Ma Banque #16-25, **Club Mouv'** permet aux jeunes calédoniens, au travers d'une application dédiée, de bénéficier de réductions et d'offres exclusives dans un réseau de partenaires, voué à s'étoffer au fil du temps et déjà composé de plus de 70 commerçants.



## II. Être un acteur économique responsable

Ce projet, inédit dans l'univers bancaire calédonien, s'inscrit parfaitement dans la stratégie CAP 22 en conjuguant les 3 piliers principaux que sont :

- **Le client** (outil de fidélisation et service à forte valeur ajoutée);
- **L'Humain** (outil d'aide à la vente pour les collaborateurs);
- **et l'Informatique** (application dédiée) **et les process.**



La BCI accompagne également les jeunes dans **leurs financements** :

- **Prêt étudiant ;**
- **Prêt auto -26ans ;**
- **Prêt permis de conduire.**



### • UNE ATTENTION PORTÉE À L'ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE DES CLIENTS À MOBILITÉ RÉDUITE

**82 % des agences et bureaux** ainsi que **86 % des GAB** de la BCI **sont accessibles aux personnes en fauteuil roulant**. La Banque travaille à renforcer l'accessibilité de ses locaux et GAB.

### 4. INTÉGRER LES CRITÈRES ESG DANS LES PRODUITS D'INVESTISSEMENT

La BCI s'inscrit dans un engagement en faveur d'une finance plus durable. Elle sélectionne des émetteurs

performants financièrement mais aussi dans leurs pratiques sociales, environnementales et de gouvernance, et commercialise des produits qui intègrent des critères ESG.

Même si certains clients hésitent encore à placer leurs économies dans les produits verts, leur préférant des placements plus familiers et moins risqués, le constat est qu'ils s'intéressent de plus en plus aux placements responsables.

### • INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE (ISR)

Un **ISR** désigne un investissement qui répond aux principes de développement durable. Ainsi, les performances financières à court terme ne sont pas les seules prises en compte; les critères extra-financiers liés au produit et donc ses performances ESG le sont aussi.

La part de l'ISR dans l'assurance vie commercialisée par la BCI en 2021 évolue de +27 % par rapport à 2020 et de +66 % par rapport à 2019. Cela représente un encours de 495 millions F CFP.

### • PRODUITS STRUCTURÉS NON LABELLISÉS ISR, AYANT UN PAN ISR

Le poids des produits structurés non labellisés ISR, ayant néanmoins un pan ISR, dans le stock total des produits

structurés, représente 36,74 % ; soit +54 % d'évolution par rapport à 2020 et +83 % par rapport à 2019.

## 5. ACCOMPAGNER ET PROTÉGER NOS CLIENTS

### • LA PRÉSERVATION DE L'INTÉRÊT ET DE LA SÉCURITÉ DE NOS CLIENTS

La BCI dispose d'un **Comité d'éthique et de déontologie** et d'une **charte éponyme**, qui promeut les valeurs fondatrices de confiance, respect, transparence, loyauté et sécurité bancaire de la BCI. Les obligations des salariés relatives au secret professionnel, à la discrétion, à la conformité sont ainsi détaillées dans la charte et dans le règlement intérieur, et sont applicables par tous.

La Banque porte une attention toute particulière à la **sécurité financière** et à la **lutte contre la fraude** : deux procédures factuelles encadrent le dispositif de lutte contre le blanchiment et financement du terrorisme, et de lanceur d'alerte.

La Banque s'appuie sur le **règlement Européen sur la protection des données (RGPD)** du 25 mai 2018 en matière de traitement des données à caractère personnel pour procéder à des revues régulières de ses traitements de données. Elle a de plus responsabilisé ses sous-

traitants en intégrant dans leurs contrats, les obligations et responsabilités de chacune des parties en matière de protection des données personnelles.

Ainsi, les collaborateurs sont régulièrement sensibilisés et formés aux thématiques de protection suivantes :

- **Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme** ;
- **Éthique professionnelle** ;
- **RGPD** (Règlement Général sur la Protection des Données) ;
- **Conformité** ;
- **Protection clientèle – compléments** (accompagnement de la clientèle en situation de fragilité financière, droit au compte et clientèle fragile, gestion des réclamations, déliaison d'assurance de prêt immobilier) ;
- **SSI** (Sécurité des Systèmes Informatiques).

### • FACE À LA COVID-19



Sur le plan sanitaire, des mesures de protection contre la Covid ont été prises sur la période 2020/2021 pour nos clients comme nos collaborateurs :



- **Protection** : distribution de masques et de visières de protection aux équipiers BCI afin de les protéger mais aussi de protéger les clients de la Banque ;



- **Surveillance** : mise en place de vigiles pour réguler le flux de clientèle et s'assurer du port du masque et de l'emploi de gel hydroalcoolique, dans les agences de Nouméa et Grand Nouméa, sur 20 semaines ;



- **Matériel** : distribution de 110720 masques, mise en place de 230 hygiaphones, de distributeurs automatiques de solutions hydro-alcooliques, de stickers ; marquage au sol dans les agences pour respecter la distanciation sociale ;



- **Ménage** : augmentation de la fréquence de passage des sociétés de nettoyage sur l'ensemble du réseau et désinfections spécifiques, sur 30 semaines ;



- **Produits d'hygiène et d'entretien** : lotion hydro alcoolique, désinfectant de surfaces, savon, lingettes, vaporisateurs ...

# La BCI, premier réseau bancaire



# Indicateurs quantitatifs de gouvernance et table de concordance

Enjeux RSE	Indicateurs de performance gouvernance	Unité	2021	2020	2019	Référentiels				
						Grenelle II	GRI G4	ISO 26000	Pacte mondial	ODD
Accompagner le tissu économique calédonien	Nb de clients	Nb	93 406	91 722	91 168					
	Nb de clients actifs	Nb	52 802	51 967	51 034					
	Nb de cartes bancaires	Nb	98 645	95 505	91 960					
	Encours de crédits	Md F CFP	315	294	273					
	dont particuliers	Md F CFP	161	153	146					
	dont entreprises	Md F CFP	135	122	109					
	dont professionnels	Md F CFP	18	17	16					
	Portefeuille de crédits alloués aux entreprises de Brousse et des Îles	Md F CFP	14,7	12,7	11,9					
		Nb	1 799	1 644	1 590			6.3.9, 6.8.1, 6.8.2, 6.6.6, 6.6.7, 6.7.8, 6.8.5, 6.8.7, 6.8.9		
	Portefeuille de crédits alloués aux TPE (hors Brousse et Îles)	Md F CFP	50,6	0,051	60,9					
	Nb	4 461	4 003	3 829						
Subventions accordées à des organismes de micro-crédit	M F CFP	9,6	10,12	9,6						
Promouvoir l'inclusion et l'accessibilité aux services financiers	Abonnés en compte en ligne BCI-net	Nb	53 056	49 301	46 111					
	Convention Banian sécurité + (stock)	Nb	13 929	12 381	10 991					
	Convention My First (18-25 ans) (stock)	Nb	10 617	10 027	9 723					
	Convention Clic (pour les -18 ans) (stock)	Nb	9 591	9 137	8 697					
	Prêts à Taux Zéro (PTZ) octroyés	Nb	59							
		M F CFP	620							
	Accessibilité aux agences/bureaux pour les clients à mobilité réduite	Nb agences accessibles	27	27	27					
		Nb total agences	33	33	33					
		% accessibles	82 %	82 %	82 %					
	Accessibilité aux GAB pour les clients à mobilité réduite	Nb automates accessibles	89	89	89					
Nb total automates		104	107	106						
% accessibles		83 %	83 %	84 %						
Intégrer les critères ESG dans les produits d'Investissement	Poids des produits structurés ayant un pan ISR (même s'ils ne sont pas labellisés ISR) dans le stock total des produits structurés	%	36,74 %	26,44 %	26,81 %					
Accompagner et protéger nos clients	Part des salariés formés à la lutte contre le blanchiment	%	93,3 %	90,7 %	96,2 %	●	S03 à 5 S07 et 8	6.6.3	#10	
	Part des salariés formés à l'éthique professionnelle	%	93,3 %	94,0 %	99,3 %					
	Part des salariés formés à la Protection clientèle	%	97,6 %	97,2 %	98,7 %					
	Part des salariés formés RGPD	%	98,9 %	97,6 %	98,3 %	●	S03 à 5 S07 et 8	6.6.3	#10	
	Part des salariés sensibilisés à la Conformité	%	98,5 %	98,4 %	99,3 %					
	Part des salariés sensibilisés à la Sécurité des Systèmes Informatiques (SSI)	%	99,4 %	98,0 %	ND					



Le développement durable est un enjeu planétaire dont il est aujourd'hui essentiel de se saisir. Le réchauffement climatique est l'affaire de toutes et tous, notamment en Nouvelle-Calédonie où les phénomènes météorologiques extrêmes (El Niño, La Niña, cyclones...) sont en augmentation.

Pour répondre aux attentes des parties prenantes en matière environnementale, des référentiels mondiaux et des réglementations nationales ont vu le jour ces deux dernières décennies.

Au niveau international, les entreprises peuvent compter sur différents référentiels pour les aider à orienter leurs actions et à reporter leurs informations extra-financières :

- **ISO 26 000 RSE** : International Standard Organization
- **GRI-G4** : Global Reporting Initiative
- **TCFD** : Task force on Climate-related Financial Disclosures

Ces référentiels mondiaux ne sont pas obligatoires mais constituent néanmoins des guides pour les entreprises qui souhaitent rendre leur activité plus responsable.

La France impose un cadre réglementaire aux entreprises en matière d'environnement et de divulgation de l'information extra-financière. La loi dite de « Grenelle II » s'édifie autour de 42 indicateurs pour les entreprises cotées en bourse et de 29 indicateurs pour les entreprises non cotées ayant plus de

500 salariés et un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros (soit environ 12 milliards FCFP).

L'accord de Paris incite les entreprises à s'aligner sur **une baisse de 5 % par an**, en moyenne, de leurs émissions de **GES** (Gaz à Effet de Serre), d'ici 2050.

Du fait de son statut spécifique, la Nouvelle-Calédonie n'est pas encore tenue par ces obligations réglementaires. Les banques ne sont à ce jour pas non plus concernées par le Schéma pour la Transition Énergétique de la Nouvelle-Calédonie (STENC), composé de 91 pistes d'actions motrices des politiques publiques.

Néanmoins, dans ce contexte d'urgence climatique, son positionnement fort et particulier sur le Territoire et dans la région Pacifique impose à la BCI de réduire son empreinte environnementale liée à son portefeuille de crédits et d'investissements, et d'entraîner ses clients dans cette dynamique vertueuse de transition énergétique. La Banque progresse dans cette voie par différents biais :

- **Évaluation** de l'empreinte environnementale liée au portefeuille crédits ;
- **Accompagnement** à la transition énergétique et écologique du Territoire.

En parallèle, l'établissement structure ses indicateurs quantitatifs de performance environnementale. Elle recense

dans un premier temps les différentes consommations de matières premières et pose un diagnostic. Ces données portent sur sa consommation d'énergie, de papiers, la collecte et le recyclage des déchets. Ils découlent des principaux et premiers enjeux environnementaux directs de l'établissement, qui sont :

- La réduction des gaz à effet de serre (GES) issus de la **consommation énergétique des bâtiments et des déplacements professionnels** ;
- La consommation responsable de **papier** ;
- Et une gestion responsable des **déchets**.

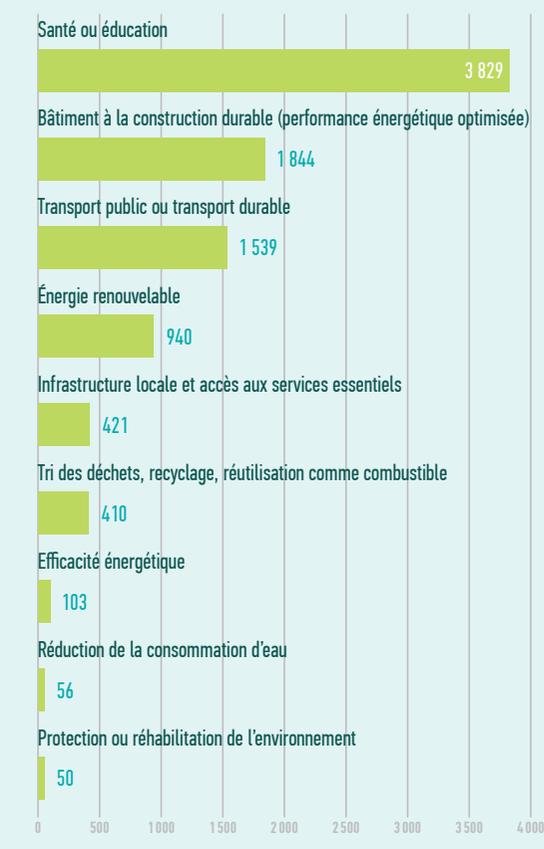
En réalisant à terme son bilan carbone, la BCI pourra évaluer son **Scope 3** (calcul des évaluations des émissions de GES indirectes liées aux émissions associées à ses activités de financement et investissement, aux fournisseurs, transport des salariés, etc.).

## 1. ÉVALUER L'EMPREINTE ÉCOLOGIQUE LIÉE AU PORTEFEUILLE CRÉDITS

La BCI mesure la part de son portefeuille de crédits ayant pour objet de financer un projet relatif au **développement durable (DD)**. Elle qualifie « DD » ses encours de crédits aux sociétés / professionnels, d'une durée supérieure à 12 mois, et de seuil nominal supérieur ou égal à 50 millions FCFP.

# III. Réduire notre empreinte environnementale

Répartition des crédits qualifiés DD selon catégories en montant des encours (en millions F CFP) au 31.12.2021



Rentrent dans le champ « DD » les financements correspondant à l'une des douze catégories suivantes :

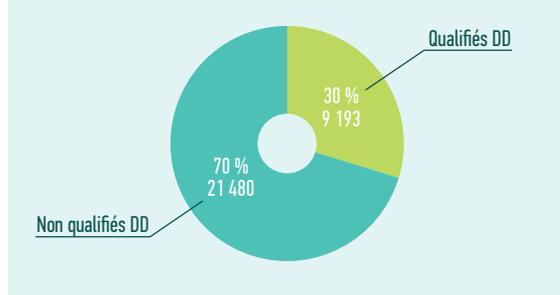
1. **Énergie renouvelable ;**
2. **Efficacité énergétique ;**
3. **Transport public ou transport durable ;**
4. **Bâtiment à la construction durable** (performance énergétique optimisée) ;
5. **Réduction de la consommation d'eau ;**
6. **Tri des déchets, recyclage, réutilisation comme combustible ;**
7. **Agriculture biologique ;**
8. **Santé ou éducation ;**
9. **Logement social ;**
10. **Programmes contribuant à l'insertion économique et sociale de publics cibles défavorisés ;**
11. **Infrastructure locale et accès aux services essentiels ;**
12. **Protection ou réhabilitation de l'environnement.**

Ces encours de crédits qualifiés DD au 31 décembre 2021 représentent 9,2 milliards F CFP sur un portefeuille d'encours global de 30,6 milliards F CFP de crédits.

 La part des encours de crédits qualifiés DD au 31 décembre 2021 est de **30 %**

Les crédits concernent principalement le financement d'installations médicales, celle de bâtiments à construction durable ou des moyens de transport public ou durable.

Part des crédits qualifiés en DD en montant des encours (en millions F CFP) au 31.12.2021



Ces qualifications sont une première étape dans l'intégration des critères ESG pour les décisions d'investissements ou de crédits. L'ambition de la Banque est de porter, à l'avenir, une notation « développement durable » sur les projets de crédits/investissement.

## 2. ÉPAULER LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET ÉCOLOGIQUE DU TERRITOIRE

**E**n 2020, la Nouvelle-Calédonie importe 96,9 % de l'énergie qu'elle consomme<sup>3</sup>. Fort de ce constat, il est important pour le Territoire de transitionner vers des énergies renouvelables et durables, afin d'être moins dépendant aux énergies carbonées qui sont importées.

3 Ressource en ligne : ISEE - Énergie - Environnement.

Comme le rapporte l'Agence calédonienne de l'énergie, cette dépendance entraîne une triple vulnérabilité à la fois économique, sociale et environnementale.

Dans ce contexte, la BCI se doit de poursuivre son investissement dans le champ de la transition énergétique, par le biais de projets solidaires.

## • FACILITER L'INVESTISSEMENT DES MÉNAGES DANS UN CHAUFFE-EAU SOLAIRE

La BCI est partenaire de **CREDOSOL**, un mécanisme de financement permettant de faciliter l'accès des foyers calédoniens au chauffe-eau solaire qui, compte-tenu de l'ensoleillement en Nouvelle-Calédonie, présente des rendements élevés.

Le crédit permet de lisser l'investissement et rend le chauffe-eau solaire accessible au plus grand nombre. Les économies générées sur les factures d'énergie par rapport aux autres systèmes (chauffe-eau à gaz, cumulus électrique) compensent tout ou partie des mensualités de crédit.

Par le biais d'un crédit à la consommation facilité (de l'ordre de 300 000 FCFP), l'installation d'un chauffe-eau solaire devient plus abordable et contribue à réduire l'empreinte environnementale du logement.

## • FACILITER L'INVESTISSEMENT DES MÉNAGES DANS LES PANNEAUX PHOTOVOLTAÏQUES

Depuis 2015, la BCI est partenaire de **EEC-ENGIE** dans un dispositif facilitant l'acquisition à des conditions préférentielles de panneaux photovoltaïques pour les particuliers. Il a pour but de permettre au plus grand nombre de calédoniens d'accéder à la création d'énergie verte.

## • SOUTENIR L'INVESTISSEMENT DANS LES FERMES D'ÉNERGIE VERTE

En 2020, EEC-ENGIE et la BCI ont mis en place un programme d'investissement concernant des **fermes éoliennes** sur Prony et des **fermes photovoltaïques** sur Paita et au Mont-Dore. Celles-ci représentent une puissance financée de 7,6 MWc<sup>4</sup> en 2021.



En 2020 toujours, la BCI a soutenu EEC dans l'acquisition de batteries pour le stockage de l'énergie renouvelable (photovoltaïque et éolienne) sur Lifou. Cette participation a pour but de faciliter la transition énergétique de l'île et de lui permettre d'être 100 % autonome grâce aux énergies renouvelables.

## • FACILITER LES PROJETS PARTICIPANT À LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE DU TERRITOIRE

En 2020 toujours, un partenariat avec l'**Agence Calédonienne de l'Énergie (ACE)** a vu le jour : il fonctionne sur la base d'un échange de relations et permet la mise en contact d'un bailleur de fonds (la BCI) avec des porteurs de projets participant à la transition énergétique de la Nouvelle-Calédonie.

L'ACE se donne pour mission de « *réussir la transition énergétique [en passant] par la mobilisation la plus totale des énergies et des compétences* ».

Ces initiatives participent à l'atténuation du changement climatique par la mise en œuvre de mesures d'adaptation à ces changements. Les objectifs des financements mis en place par l'entreprise de l'ACE sont l'utilisation accrue des technologies ciblées et l'atteinte de rendement d'échelle conséquent, permettant la réduction des coûts et servant à fournir une énergie plus propre à un coût abordable pour le plus grand nombre.

<sup>4</sup> La puissance « crête » d'une installation photovoltaïque désigne la puissance maximale que celle-ci peut délivrer au réseau électrique. On parle ainsi de watts « crête » (Wc).

# III. Réduire notre empreinte environnementale

## 3. RÉDUIRE NOTRE CONSOMMATION D'ÉNERGIE

En raison de son activité tertiaire, l'impact environnemental direct de la BCI, au sens propre du Scope 1 (cf. les émissions de GES directes) n'est pas significatif.

Néanmoins, la conscientisation croissante du réchauffement climatique et donc, de la nécessité de la protection de l'environnement et de la biodiversité, a naturellement amené la BCI à analyser et revoir ses modes de consommation d'énergie. La Banque a décidé de prendre des initiatives pour mesurer et réduire ses émissions directes.

 **La consommation d'énergie électrique** sur l'ensemble des sites de la BCI correspond à **1 461 MWh** en 2021.

En 2021, la Banque a couvert une partie de ses besoins d'énergie en équipant la toiture de son siège social de panneaux photovoltaïques. Cet investissement lui permet un taux d'autoconsommation de 2%. La Banque entend poursuivre l'équipement de ses agences et locaux chaque fois que possible. Située dans une région du Pacifique particulièrement ensoleillée et avec un hiver relativement doux, il paraît perspicace de tirer avantage de cette ressource naturelle.

L'établissement a également mis en place des **dispositifs d'extinction automatique des climatiseurs et de certains éclairages**. Il remplace aussi progressivement les néons et ampoules à filaments par des éclairages LED.

D'autres actions ont été mises en place en 2021 qui permettent une diminution des déplacements et donc, une baisse de la consommation d'énergie : notamment le déploiement de la **formation en e-learning (69 % des formés)** et d'un **système de visioconférence** sur l'ensemble des agences de la grande terre et des îles, afin de diminuer les déplacements.

La Banque, très peu **consommatrice d'eau** (5 109 m<sup>3</sup> en 2021), n'est pas soumise à des contraintes locales ayant rapport avec l'approvisionnement ou la consommation d'eau. Elle contrôle toutefois l'indicateur associé sur une base mensuelle.

## 4. RÉDUIRE NOTRE CONSOMMATION DE PAPIER ET REVALORISER LE PAPIER USAGÉ

L'activité bancaire est particulièrement consommatrice de papier : **793 équivalents arbres** coupés en 2021 par la BCI, pour les seules feuilles de papier A4 et A3 consommées en interne.

Consciente de cet impact environnemental conséquent, la BCI a mis en œuvre une démarche de dématérialisation, visant à réduire sa consommation de papier. Les principaux documents couverts par cette digitalisation sont à ce jour :

- Les **relevés de comptes clients** et autres correspondances ;
- Les **actes de procédures civiles d'exécution** ;
- Une partie des **factures des fournisseurs** ;
- Les **documents** relatifs à certaines procédures internes ;
- Les **bulletins de salaire** et **dossiers administratifs du personnel** pour partie. Un coffre-fort électronique propre à chaque salarié permet de garantir sur une durée de 50 ans l'archivage de leurs bulletins. Ainsi, les collaborateurs peuvent consulter et extraire leurs bulletins à tout moment et de n'importe quel terminal interne ou externe à l'entreprise.

En outre, la BCI met à disposition de ses collaborateurs une interface qui leur permet d'ajouter gratuitement dans ce coffre, leurs documents personnels (factures, documents administratifs...)

Par ailleurs, les chemises et sous-chemises utilisées pour le classement sont principalement issues de papiers certifiés **FSC**, **EU Ecolab** ou **PFEC** : labels garantissant que les papiers sont composés d'au moins 70 % de matériaux recyclés.

En termes de déchets, la Banque sous-traite la collecte,

le broyage et le recyclage des documents papiers usagés (hors îles) à deux entreprises locales. En 2021 ce sont 27 012 kg de papiers qui ont été recyclés.

La quantité de chèquiers commandés a diminué de 11 % entre 2020 (63 341) et 2021 (56 517) du fait du développement de solutions de paiement alternatives.

## 5. RÉDUIRE, TRIER LES DÉCHETS ET LES VALORISER

**A**u sein des bureaux du Siège, la BCI a mis en place le tri sélectif et la collecte de ses déchets recyclables ; participant ainsi d'une **chaîne d'économie circulaire** avec l'aide de ses sous-traitants. Des pistes d'action sont en cours pour tendre à globaliser ce traitement à l'ensemble des agences de la Banque.

Concernant les **DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques)**, la Direction des Services Informatiques s'inscrit dans une démarche d'utilisation durable des ressources et fait don d'une partie de son matériel informatique usagé à des associations et clubs sportifs, écoles ou lycées (42 PC et 13 switchs réseau en 2020 ; 59 PC en 2021).

## TRI SÉLECTIF ET COLLECTE DES DÉCHETS RECYCLABLES



**Déchets recyclables,**  
une chaîne d'économie circulaire



**1 829 kg de cartons**  
100 % des déchets cartons de la BCI  
récoltés et recyclés



Dons d'équipements électriques et électroniques  
**42 PC et 13 switchs réseau**  
en 2020 ; 59 PC en 2021



Collecte des déchets verres (28 kg)  
et plastiques (56 kg)  
**entièrement recyclés**



**Gestion responsable**  
grâce au tri sélectif



**Piles (10 litres)**  
100 % recyclées par Trecodec

### III. Réduire notre empreinte environnementale

Le **tri sélectif** permet de conscientiser le personnel sur l'importance de la gestion responsable des déchets. Le potentiel de répliquabilité de cette initiative est en effet considérable.

**100 % des déchets cartons** (1 829 kg) de la BCI sont récoltés et recyclés par deux sous-traitants (Ecotrans et Mont-Dore Environnement) qui s'inscrivent dans une démarche d'optimisation de leurs déplacements, afin d'en réduire l'empreinte environnementale.

Ecotrans assure également la **collecte des déchets verres** (28 kg) et **plastiques** (56 kg) qui sont entièrement recyclés.

Les **piles** (10 litres) sont recueillies et 100 % recyclées par **Trecodec**.

#### 6. TRANSFORMER NOTRE PARC AUTOMOBILE

L'activité de la BCI n'implique pas de déplacements significatifs (locaux ou internationaux) pour son personnel.

Toutefois, la Banque veille à contrôler la **consommation d'énergie fossile** de sa flotte de véhicules.

Elle conduit une démarche de transformation graduelle de son parc automobile en **hybride**, tout en maintenant son adéquation pratique aux moyens de fourniture d'énergie offerts par le Territoire :

- **9 véhicules**, hors camion et camion-plateau et véhicules utilisés pour la Brousse, car à ce jour il n'existe pas de recharge électrique possible en Brousse ;
- Dont **3** (soit 33 %) sont des **véhicules hybrides**.



## Indicateurs quantitatifs environnementaux et table de concordance

Enjeux RSE	Indicateurs clés de performance environnementaux	Unité	2021	Référentiels					
				Grenelle II	GRI G4	ISO 26000	Pacte mondial	ODD	
Évaluer l'empreinte écologique liée au portefeuille crédits	Portefeuille de crédits qualifiés Développement Durable	Nb	82 sur 213						
		Md FCFP	9,2						
Épauler la transition énergétique du Territoire	Puissance financée via nos partenariats énergétiques (EEC, ENGIE)	MWc	7,6					7	
Appréhender notre empreinte environnementale directe	Consommation totale d'énergie électrique sur les sites	kWh	1 461 590	●	EN4	6.5.4	#7-8-9		
	Production d'électricité par nos panneaux photovoltaïques	kWh	33 530					7	
	Taux d'autoconsommation solaire moyen	%	2 %					7	
	Établissements BCI équipés de panneaux photovoltaïques	% établissements équipés	8 %						
	Consommation d'énergie fossile liée aux transports (gazole & essence)	L	12 712						
	Nombre de voitures global (hors Brousse et utilitaires)	Nb	9						
	Proportion de voitures hybrides	%	33 %					7	
	Consommation d'eau totale sur l'ensemble des sites	m3	1 517		EN8,9,10	6.5.4	#7-8-9		
	Achat/Consommation de papier A4 et A3	Kg	30 050						
		Eq arbres	792,7						
	Déchets papiers (bacs, hors poubelles, hors îles) collectés / recyclés	Kg collectés	27 012			EN1,23	6.5.3	#7-8-9	12
		% recyclés	100 %	●					
	Déchets cartons collectés / recyclés	Kg collectés	1 829			EN1,23	6.5.3	#7-8-9	12
		% recyclés	100 %	●					
	Déchets verres collectés / recyclés	Kg collectés	28			EN1,23	6.5.3	#7-8-9	12
		% recyclés	100 %	●					
	Déchets plastiques collectés / recyclés	Kg collectés	56			EN1,23	6.5.3	#7-8-9	12
		% recyclés	100 %	●					
	Déchets piles collectées / recyclées	L collectés	10			EN1,23	6.5.3	#7-8-9	12
		% recyclés	100 %	●					



« Il n'est de richesse que d'hommes »<sup>5</sup>... Depuis sa création, la BCI a eu à cœur le bien-être de ses collaborateurs. Son slogan « Ensemble, voir plus loin » se veut porteur d'un message de solidarité entre clients, institutionnels, équipiers œuvrant tous les jours pour son développement, et autres parties prenantes.

Cet engagement s'est notamment traduit par une croissance forte de ses effectifs. Ainsi, fin 2021, la Banque comptait 452 salariés, soit 4,9 % de plus qu'en 2020 et 8,4 % de plus qu'il y a 5 ans. En trente ans (1992 : la BCI devient une banque de plein exercice), l'effectif de la BCI a ainsi triplé.

Cette croissance sociale est liée au développement de la Banque et du marché calédonien. Elle diverge du contexte national en forte baisse. D'après la Fédération bancaire française (FBF)<sup>6</sup>, le secteur a perdu 1,7 % de ses effectifs en 2020 pour tomber à 354 000. Depuis le début de la série statistique en 1990, les effectifs de la profession n'ont jamais été aussi bas. Si les périmètres et les méthodes de calcul peuvent avoir changé, la baisse reste néanmoins conséquente.

La potion française reste encore moins amère qu'en Europe, où la suppression des emplois se compte en dizaines de milliers.

Le succès du développement et l'attachement aux valeurs humaines de la BCI lui permettent de maintenir ses effectifs, voire de les augmenter, tout en veillant à maîtriser sa masse salariale.

La Banque œuvre au quotidien pour amener au meilleur niveau les conditions de travail, sa force d'attraction et de rétention des talents, l'inclusion et la diversité... Ses actions de formation vont bien au-delà des seules exigences réglementaires.

Car le social, au sens noble du terme, est enraciné dans ses valeurs et dans son organisation comme les racines de son emblème, le banian, le sont dans la terre de Nouvelle-Calédonie.

En témoigne le dispositif solidaire de **don de congé pour enfants malades**, selon un accord d'entreprise datant de décembre 2020. Dans certaines situations personnelles difficiles, la prise de congés payés par le salarié peut s'avérer insuffisante, notamment pour s'occuper de son enfant atteint d'une maladie nécessitant une présence longue et continue auprès de lui. Dans ces situations, la loi du pays n° 2016-13 du 15 septembre 2016 permet aux salariés, sous certaines

conditions, de faire don de jours de congé à une réserve commune. Celle-ci peut ensuite venir en aide à un collègue dont l'enfant est atteint d'une maladie ou est victime d'un accident nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants. La Direction et les organisations syndicales, soucieuses de renforcer la solidarité au sein de la Banque, ont souhaité développer et approfondir le dispositif légal précité afin de permettre aux collègues-parents qui pourraient être concernés, d'accompagner leur enfant gravement malade, handicapé ou victime d'un accident.

 **Note de satisfaction** des nouveaux entrants sur les **valeurs et la culture de la BCI** **9,3/10**

D'autres indicateurs de performance sociale ont été ajoutés dans le bilan social de la Banque en 2021, illustrant notamment la volonté constante de l'employeur BCI d'offrir à ses collaborateurs une belle qualité de vie au travail.

## 1. MAINTENIR UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ

Le dialogue social est ponctué de rendez-vous formels et réguliers. C'est le cas des réunions mensuelles d'une part avec les délégués du personnel, d'autre part avec le Comité d'entreprise, et des réunions trimestrielles avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

<sup>5</sup> Livre de Theodore Schultz 1990 - « Il n'est de richesse que d'hommes: investissement humain et qualité de la population ». L'auteur, prix Nobel d'économie en 1979, met en évidence l'importance du capital humain dans la croissance des économies.

<sup>6</sup> Les Échos 22.06.2021 - L'emploi dans la banque à son plus bas niveau depuis trente ans en France.

## IV. Être un employeur de choix

Mais le dialogue social se construit et s'entretient aussi et surtout au quotidien et au long cours, de manière plus informelle. Il repose sur deux piliers : la confiance et l'honnêteté. Si l'honnêteté est un ingrédient de la relation, la confiance en est la conséquence. Elle est le résultat de la constance, du respect et de l'honnêteté régnant entre les partenaires sociaux.

Quelques chiffres viennent illustrer la qualité du dialogue social existant dans la Banque :

- Absence de signe de conflictualité ;
- 12 commissions « Recrutement », 9 commissions « Emplois et compétences » et 1 commission « Formation professionnelle » sur l'année.

En outre, Direction et représentants du personnel poursuivent leurs travaux, dans des domaines variés et structurants, toujours en lien avec le développement des ressources humaines, au sein d'instances dédiées.

### 2. PRENDRE SOIN DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS

• **VEILLER À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS :** l'année 2021 n'a enregistré qu'un seul accident du travail, équivalent à 2 jours d'arrêt associés.

Ce résultat satisfaisant et sensiblement en baisse par rapport à l'année précédente doit être consolidé et confirmé sur les prochaines années.

 La BCI, appliquant une politique de prévention adaptée, poursuit **l'objectif du 0 accident**

• **OFFRIR UN ENVIRONNEMENT ADAPTÉ :** des travaux sont régulièrement réalisés dans les agences et autres locaux afin de les rénover, de les moderniser, et de les améliorer. Ces travaux, particulièrement appréciés du personnel, contribuent à proposer de bonnes conditions de travail aux équipiers de la Banque.

Des travaux ont été réalisés dans la majorité des agences pour créer des espaces « libre-service » insonorisés, de sorte à isoler l'utilisation faite par les clients des automates de dépôts d'espèces bruyants par nature, et réduire l'impact sonore envers la clientèle comme envers les collaborateurs des agences.

La Banque est attentive à la disposition du poste de travail des collaborateurs et de leur assise. Du matériel ergonomique est fourni aux équipiers le nécessitant.

• **DÉVELOPPER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) :** 2018 a vu se former un groupe de travail « QVT » composé de salariés de la Banque venant d'horizons variés :

front office, back office, services supports, services de contrôle, managers, membres du CHSCT. Après revue des conclusions du baromètre QVT préalablement établi, les membres ont identifié quatre thématiques prioritaires :

- **Optimiser** les compétences des équipiers ;
- **Élargir** les perspectives d'évolution pour le personnel du back office ;
- **Renforcer** les pratiques managériales ;
- **Prévenir** les risques psychosociaux.

Ils ont constitué des sous-groupes de travail, chacun d'entre eux menant des travaux sur un des quatre sujets précités. Les échanges sont nourris, les idées pragmatiques et tout naturellement, les plans d'actions proposés, dont certaines en lien direct avec la stratégie CAP 22 de la BCI.

• **ASSURER LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX :** la crise sanitaire a créé un climat anxieux ; certains de nos équipiers pouvant avoir été plus marqués que d'autres.

Dans cette situation particulière, la Banque a su prévoir, anticiper et réagir quand cela s'imposait, avec l'apport de moyens humains, matériels et financiers.

La Banque a également mis à disposition des équipes une ligne téléphonique dédiée d'aide et de soutien

psychologique externe, garantissant le respect de l'anonymat et la confidentialité des échanges.

- **PRÉVENIR TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT :** au-delà de la crise de la Covid, la Banque dispose d'un processus interne permettant le signalement de cas de harcèlement, tout en protégeant les lanceurs d'alerte.

- **FAVORISER L'ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE :** dans une enquête QVT de 2018, 91 % des collaborateurs se disaient « *parvenir à concilier travail et vie privée* ». La BCI a souhaité prendre des mesures pour améliorer encore ce taux.

Ainsi en 2021, 50 équipiers sur 125 éligibles<sup>7</sup> ont souscrit au programme d'**horaires aménagés**. Cette organisation flexible de leurs horaires offre une souplesse appréciée par les collaborateurs, et contribue à leur épanouissement personnel, du fait d'une meilleure gestion de leurs obligations personnelles et professionnelles. Entre autres, cette organisation permet au collaborateur d'éviter la circulation automobile aux heures de pointe. L'aménagement des horaires offert aux employés est également avantageux pour l'entreprise, dans le sens où les collaborateurs concernés sont en mesure de prendre leur poste avec une plus grande sérénité.

La BCI est attentive aux collaborateurs souhaitant exercer

leur activité à **temps partiel**. Les équipiers ayant fait ce choix représentent 2,5 % des effectifs CDI de l'entreprise en 2021.

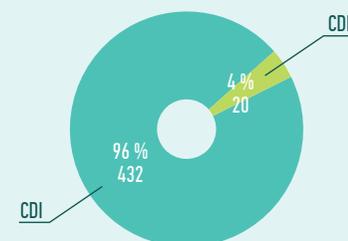
En outre, la BCI a mis en place en 2020 le **télétravail** sur une direction pilote, sur la base d'une charte d'entreprise, permettant aux collaborateurs concernés de travailler depuis leur domicile. Cette forme de travail a en outre constitué une réponse adaptée et flexible aux contraintes générées par la crise sanitaire. Durant cette période, une centaine d'équipiers (soit 22 % des effectifs de la Banque) a ainsi pu exercer en télétravail, permettant à la BCI d'allier continuité de service et prise en compte de l'équilibre personnel de ses collaborateurs.

### 3. ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS

La gestion et la politique des ressources humaines au sein de la BCI permettent à celle-ci d'être perçue par ses collaborateurs comme **une entreprise proche des considérations de ses salariés** ; une entreprise « *où il fait bon vivre* ». Cette perception, ce marqueur fort, est à la fois important en matière de réputation mais aussi, en terme de recrutement puisqu'il permet d'attirer davantage de candidats et notamment les jeunes talents, à la recherche d'un environnement de travail épanouissant : la Banque a reçu pas moins de 812 candidatures spontanées au cours de l'année.

La BCI offre des **emplois pérennes** : fin 2021, l'établissement compte 96 % de CDI, contre 4 % de CDD :

Part des emplois pérennes



Les **mobilités internes** représentent 47 % des recrutements ; ce qui démontre :

- **L'engagement des collaborateurs** qui relèvent le défi qu'implique la mutation sur un nouveau poste ;
- **L'accompagnement de l'employeur** vis-à-vis du développement de carrière de ses équipiers.

Répartition des recrutements entre externe et interne



<sup>7</sup> Sont éligibles les équipiers du Back Office car le Front Office assure les horaires d'ouverture d'agence et bureaux.

## IV. Être un employeur de choix

Des **parcours d'intégration** propres à certains métiers, permettent aux nouveaux entrants comme aux employés en mobilité fonctionnelle, d'être formés et de découvrir, sur une durée de plusieurs semaines, les métiers connexes en lien avec leurs nouvelles fonctions. Ainsi, et pour exemples :

- Un collaborateur affecté à l'emploi de **conseiller d'accueil** suit plusieurs jours d'école des guichets et une formation sur les produits, préalablement à son affectation ;
- Un collaborateur destiné à être **chargé de clientèle** intègre pour une durée déterminée et sous tutorat les services Assurance, Crédits, Centre de Relation Client, avant de rejoindre son affectation.

Autre composante de sa **marque employeur**, la BCI est attachée à accueillir et accompagner dans leur développement des étudiants en **alternance**.



 **12 alternants, 12 stagiaires et 27 jobs d'été** accueillis en 2021.

Ceux-ci proviennent d'horizons propices aux métiers de la Banque :

- **Bachelor EGC** (Ecole de Gestion et de Commerce du Pacifique Sud), sur les emplois de rédacteur ou d'assistant communication & marketing ;
- **Bachelor Développement Commercial** option Banque assurance, sur l'emploi de conseiller d'accueil ;
- **BTS NDRC** (Négociation et Digitalisation de la Relation Client) sur l'emploi de rédacteur ;
- **Licence Pro** application web sur l'emploi de développeur.

Ils sont sélectionnés parmi les meilleurs de leur promotion d'école, et suivent un parcours de formation interne à la BCI qui les conduit à une entière intégration et compréhension de l'organisation et des produits de la Banque.

Le pendant de cet accueil d'étudiants alternants est l'intégration de **stagiaires conventionnés** (12 en 2021) dans des services en relation avec la clientèle, et de jeunes **jobs d'été** (27 entre novembre 2021 et janvier 2022). Ces dispositifs ont pour objectif de favoriser l'emploi et l'employabilité des jeunes, en leur permettant d'acquérir une première expérience dans le monde du travail.

À ces chiffres s'ajoutent ceux des élèves en classe de 3<sup>e</sup> qui peuvent également réaliser leur parcours découverte dans le cadre de leur scolarité.

Par ailleurs, la BCI offre à ses collaborateurs de nombreux avantages :

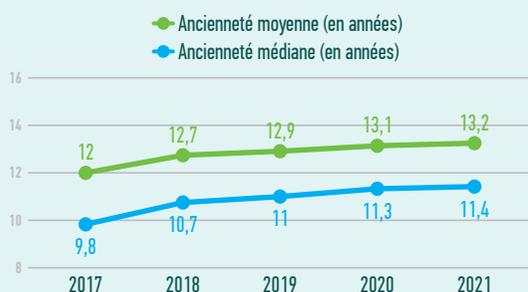
- Un **Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE)**. En 2021, 32 % des équipiers ont effectué des versements sur leur PEE, mis en place depuis 2006 par la BCI ;
- Un **abondement des versements** effectués sur le PEE ;
- Une **gratification annuelle** équivalant à 1 mois ½ de salaire ;
- Une **révision annuelle** de leur positionnement salarial, pouvant se traduire par l'attribution d'une prime ou la revalorisation de leur salaire ;
- Des **taux et tarifs préférentiels** sur les produits et services commercialisés ;
- En outre, la BCI a contribué à hauteur de 30,9 millions FCFP, soit 1,23 % de sa masse salariale, à l'**amélioration des conditions de travail et de bien-être** de ses collaborateurs en 2021, en cohérence avec sa volonté d'être un employeur de choix.

Ces avantages alliés à l'environnement de travail de qualité cité plus haut ont notamment pour objectif la **réduction des départs**. Les indicateurs ci-après sont encourageants pour la Banque :

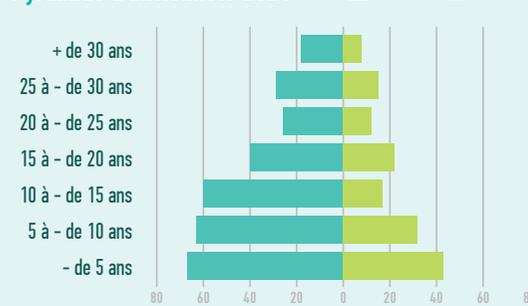
- Un **taux de turn-over relativement bas** : 4,3 % ;

- Un **taux de litiges prud'homaux particulièrement faible** : 0,4 % ;
- Une **proportion des équipiers seniors** 55 ans et + de 8,2 % de l'effectif ;
- Une **ancienneté des équipiers** BCI en CDI plutôt élevée :
  - ▶ Moyenne de 13,2 ans ;
  - ▶ Médiane de 11,4 ans.

## Évolution de l'ancienneté 2017-2021



## Pyramide d'ancienneté 2021



## 4. MAINTENIR L'EMPLOYABILITÉ DES COLLABORATEURS SUR LE LONG TERME

Dans un monde en constante mutation où les métiers évoluent, maintenir l'employabilité des équipiers sur le long terme est un enjeu essentiel.

Pour favoriser le **développement des compétences** de toutes et tous, de nombreuses formations sont proposées. Quelques chiffres clés en 2021 :

- **94 % des salariés ont suivi au moins une formation dans l'année** ;
- **16 311 heures de formation réalisées** (+29 % par rapport à 2020) ;
- **470 collaborateurs formés**, en tenant compte des collaborateurs sortis dans l'année (+3,5 % comparé à 2020) ; soit 108,2 % de l'effectif moyen ;
- **Une moyenne annuelle de 7,2 formations par collaborateur** ;
- **36 heures de formation** (en moyenne) **pour un collaborateur** ;
- **21,9 millions FCFP de coût pédagogique** ;
- **Un taux global d'effort de formation de 3,47 %** (l'obligation légale en formations éligibles est de 0,7 %).

La Banque s'est associée à la **plateforme Edflex** de sorte à contribuer à répondre aux enjeux précités. Cette plateforme

à laquelle les collaborateurs peuvent accéder librement propose un catalogue de formation dense, constamment renouvelé, et intéressant toutes les filières de la Banque. **MOOC (Massive Open Online Courses)**, vidéos, podcasts et articles sont ainsi accessibles aux équipiers. Ce service innovant permet de répondre aux demandes de formation peu accessibles sur le Territoire ainsi qu'aux besoins de montées en compétences des équipes sur des thématiques spécifiques, régulièrement actualisées. Après l'*e-learning*, la Banque a su répondre aux besoins croissants de formation en offrant un nouveau mode de formation, l'auto-formation (*self-training*).

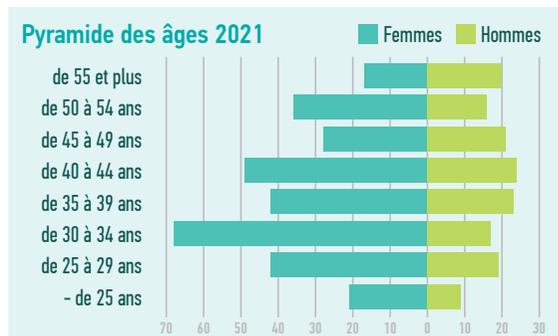
## 5. FAVORISER LA DIVERSITÉ, L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE TRAITEMENT

La diversité, qui s'exprime par exemple par le parcours académique ou encore la différence culturelle, peut constituer un élément différenciant au sens positif du terme.

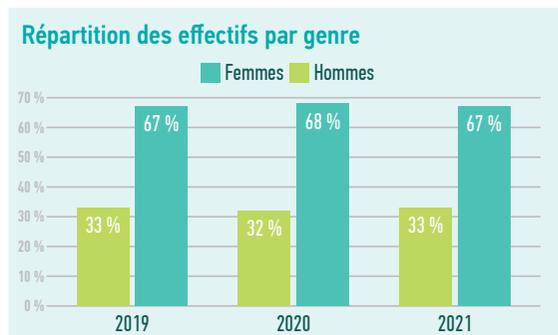
Elle favorise la complémentarité des compétences, des paradigmes et développe la créativité. La BCI croit et vit cette diversité, qu'elle s'efforce de promouvoir et de développer davantage. Les indicateurs qui suivent en témoignent.

# IV. Être un employeur de choix

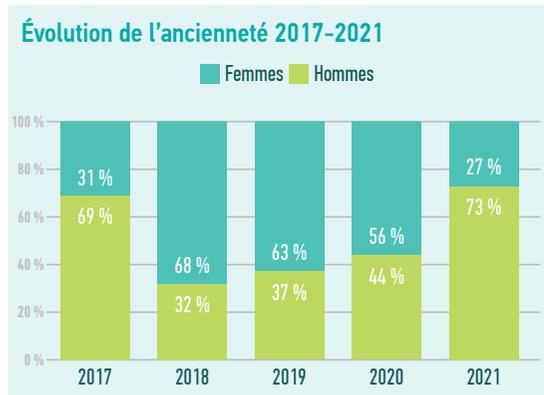
La **pyramide des âges** du personnel montre une harmonieuse répartition des âges, avec un pic dans la catégorie 30-34 ans :



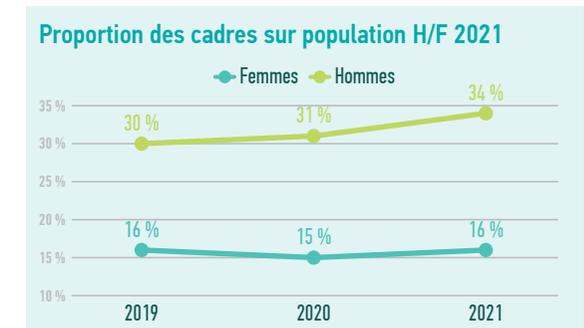
La **répartition des effectifs par genre** montre la large proportion de femmes au sein des équipes. La représentativité masculine est plus grande dans certains services supports : informatique, moyens généraux, projets.



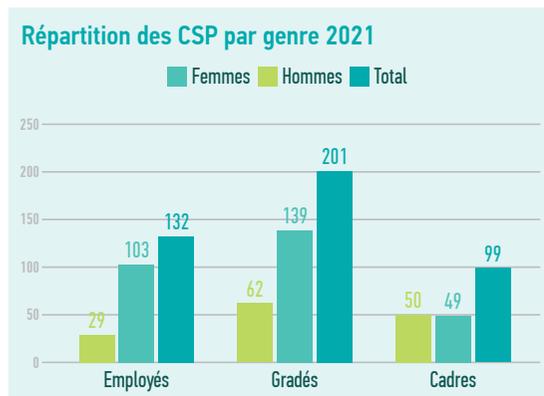
**Répartition des entrées en CDI par genre :**



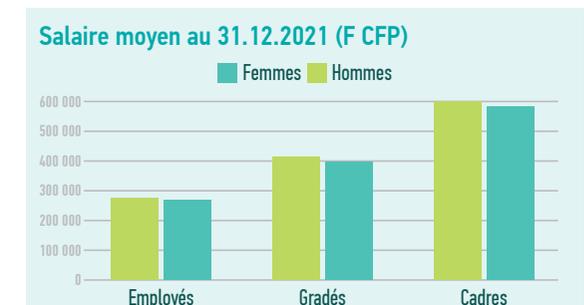
La **proportion des cadres sur population H/F** est relativement équilibrée. Cette statistique a tendance à peu varier en fonction des années :



**Répartition des catégories socio-professionnelles (CSP) par genre, au 31 décembre 2021 :**



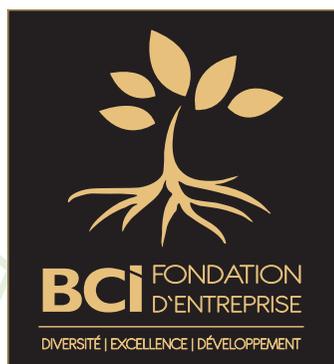
**Rémunération H/F :** à postes comparables, les écarts de salaire moyen entre hommes et femmes sont très limités. Selon les niveaux de postes considérés, cet écart varie entre 4,7 % en faveur des femmes et 3,7 % en faveur des hommes. En moyenne, il s'établit à 0,8 % en faveur des femmes.



## 6. PARTICIPER À L'ESSOR DES COMPÉTENCES LOCALES

Si la part des recrutements locaux<sup>8</sup> est considérable (82 %), la Banque doit néanmoins chercher sur le marché de l'emploi métropolitain certaines compétences spécifiques rares en Nouvelle-Calédonie (par exemples informatiques, gestion de projet Assistant Maîtrise d'Ouvrage maintenance/digital, patrimoniales, management comptable & Asset Liability Management).

Forte de ce constat et souhaitant contribuer au développement de l'employabilité des jeunes Calédoniens, la Banque a créé en 2020 la **Fondation d'Entreprise BCI pour l'Égalité des Chances**.



<sup>8</sup> La notion « d'emploi local » renvoie à la définition de citoyenneté définie dans l'article 4 de la loi organique du 19 mars 1999.

Grâce à cette fondation, les talents calédoniens en devenir, ou déjà plus confirmés, peuvent, sous conditions de ressources, poursuivre un cursus d'excellence à l'extérieur de la Nouvelle-Calédonie avec le soutien moral et financier important de la Fondation et de la Banque.

La Fondation entend ainsi, à travers son **Programme d'Accompagnement aux Études Supérieures d'Excellence (PAESE)**, fournir au Territoire des jeunes qualifiés et compétents, ayant la volonté de s'investir dans la vie économique de leur pays.

Au-delà de l'**accompagnement financier** (18 millions FCFP en 2021), complémentaire aux aides territoriales et provinciales existantes, la BCI souhaite offrir de véritables opportunités de formation professionnelle aux lauréats, en leur offrant un **parrainage de cadres-dirigeants de la BCI**. Mobilité internationale via des stages, alternance dans un groupe reconnu, parrains dans différents établissements : de nombreux avantages s'offrent aux étudiants grâce au soutien de la BRED, très impliquée dans la formation et dans le développement économique et social des Territoires où elle est implantée.

La Fondation d'Entreprise BCI a également pour mission d'accompagner les lycéens dans leur orientation et ainsi de les aider à déterminer le métier porteur qui leur correspond.

Grâce à son **Programme d'Orientation (PO)**, la Fondation sera en mesure de valoriser la pluralité des métiers du secteur bancaire.

La Fondation d'Entreprise BCI repose sur trois valeurs fortes, traduisant les ambitions de ses fondateurs et illustrant le volet sociétal de la stratégie RSE mise en place par la Banque :

- **Diversité** : la Nouvelle-Calédonie est un Territoire riche d'une pluralité culturelle mise en valeur à travers la Fondation. Cette dernière a à cœur de créer une véritable égalité des chances, en offrant l'opportunité à chacun des jeunes calédoniens d'intégrer un programme tourné vers l'avenir, et reposant sur l'une des principales valeurs du pays ;
- **Excellence** : la Fondation cherche à valoriser les jeunes talents calédoniens en leur offrant la possibilité d'être performants dans leur domaine de prédilection et d'atteindre l'excellence ;
- **Développement** : en alliant diversité et excellence, la Fondation souhaite offrir de nouvelles perspectives de projets et d'avenir aux étudiants souhaitant s'investir dans la vie et le développement de la Nouvelle-Calédonie, grâce à leur expertise, leur expérience et leurs compétences.

Pour accompagner au mieux ses candidats, puis ses lauréats, la Fondation d'Entreprise BCI a signé un partenariat avec la CCI, figure de proue de la formation et du

## IV. Être un employeur de choix

développement des compétences en Nouvelle-Calédonie, actant la création d'un parcours sur-mesure destiné aux candidats de la Fondation d'Entreprise BCI: **le parcours Talentis**. Celui-ci est piloté par l'EGC (École de Gestion et de Commerce) et animé par plusieurs formateurs experts.

Des ateliers et coachings individuels (plus de vingt heures de formation pour chacun des participants) offrent aux candidats l'opportunité d'identifier leurs forces et leurs axes d'amélioration, tout en développant leurs compétences personnelles et la présentation de leur parcours.

Le jury de la Fondation, composé de membres de la BCI mais également d'autres organismes impliqués dans la formation des jeunes Calédoniens, a examiné de nombreux profils avant de sélectionner les quatre lauréates de cette première promotion 2021 qui sont:

Nicole BOUREBARE



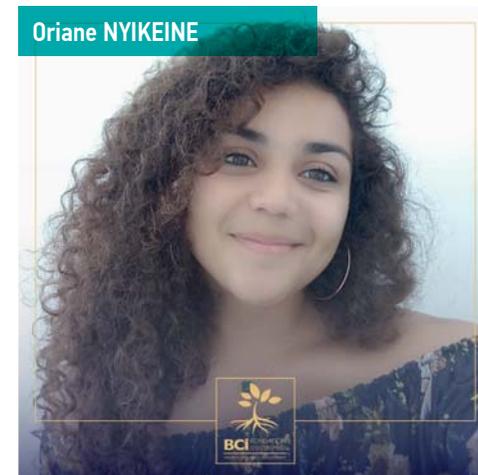
Lisa NGUYEN



Kimberly DAO



Oriane NYIKEINE



Ces profils se sont distingués par leur parcours, leur motivation et leur volonté de participer à la construction de la Nouvelle-Calédonie de demain. Chaque lauréate présente un objectif professionnel et un secteur de prédilection différent, allant du tourisme à l'entrepreneuriat, en passant par le commerce ou encore le secteur bancaire.

La BCI est fière de pouvoir accompagner et épauler ces étudiantes dans leur parcours d'excellence, aux côtés de la BRED, très impliquée dans cette démarche. Olivier Klein a d'ailleurs déclaré au sujet de la Fondation d'Entreprise BCI :

*« Le Groupe BRED et moi-même sommes fiers de pouvoir nous impliquer dans une initiative telle que celle de la Fondation d'Entreprise BCI.*

*Très attachés aux valeurs de diversité et de mixité, nous œuvrons depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité des chances.*

*Facteur de performance économique, cette dernière est également un vecteur d'innovation, de créativité et de progrès sociétal. Il est donc primordial d'investir dans le développement de nouvelles compétences et dans des profils prometteurs, notamment sur un Territoire comme la Nouvelle-Calédonie, afin de contribuer à la solidité et à la prospérité de l'économie locale.*

*Forte d'un réseau international, la BRED peut proposer aux lauréats de la Fondation, une véritable ouverture sur le monde et une expérience concrète dans le secteur bancaire, en les accueillant notamment dans le cadre de stages ou d'alternances durant leur cursus scolaire.*

*Accompagnés par des professionnels du groupe BRED, soucieux de la qualité d'intégration des jeunes au sein de l'entreprise et au développement de leurs compétences, les missions confiées aux étudiants sélectionnés sont riches, variées et adaptées à leur parcours de formation.*

*« La banque sans distance », fortement ancrée dans ses Territoires, se tient aux côtés de la BCI dans cette aventure humaine tournée vers l'avenir. »*

Pour en savoir plus : [www.fondationbci.nc](http://www.fondationbci.nc)



“ Très attachés aux valeurs de diversité et de mixité, nous œuvrons depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité des chances. ”

**Olivier Klein**  
Directeur général de la Bred Banque populaire

# Indicateurs quantitatifs sociaux et table de concordance

Enjeux RSE	Indicateurs clés de performance sociaux	Unité	2021	2020	2019	Référentiels				
						Grenelle II	GRI G4	ISO 26000	Pacte mondial	ODD
Capital humain	Nombre d'équipiers - Effectif contractuel au 31/12	Nb	452	431	429	●	LA1	6.4.3		
	<b>Répartition des équipiers par type de contrat au 31/12 (effectif contractuel) :</b>	-	-	-	-					
	Équipiers en CDI	Nb	432	411	414					
		%	95,6 %	95,4 %	96,5 %					
	Équipiers en CDD	Nb	20	20	15					
		%	4,4 %	4,6 %	3,5 %					
	Alternants accueillis dans l'année	Nb	12	9	11					
		%	2,7 %	2,1 %	2,6 %					
	<b>Répartition des équipiers par CSP, au 31/12 :</b>	-	-	-	-		LA12			
	Part des équipiers "Employés"	%	30,6 %	33,2 %	35,7 %					
	Part des équipiers "Gradés"	%	46,5 %	46,4 %	43,6 %					
	Part des équipiers "Cadres"	%	22,9 %	20,4 %	20,7 %					
	Départs des collaborateurs en CDI :	Nb	26	21	22	●		6.4.3		
	Démissions	Nb	17	12	9	●				
	Licenciements	Nb	1	1	1	●				
	Retraites	Nb	7	5	9	●				
	Ruptures conventionnelles	Nb	0	2	2	●				
	Décès	Nb	1	1	1	●				
	Taux d'absentéisme maladie	%	4,4 %	4,4 %	4,5 %	●	LA6	6.4.6, 6.8.8		
	<b>Sécurité au travail :</b>	-	-	-	-	●	LA6 LA8	6.4.6, 6.4.8	#4-5	8
Équipiers formés ou recyclés aux réflexes de sécurité (SST)	Nb	48	35	48						
Taux d'accident du travail (par salarié)	%	0,2 %	1,2 %	0,2 %						
Déclarations d'accidents du travail avec arrêt	Nb	1	5	1						
Journées perdues (en base de jours ouvrés)	Nb	2	27	63						
Part du temps partiel à l'initiative salarié	%	2,4 %	2,6 %	2,6 %						
Maintenir un dialogue social de qualité	Heures de grève	Nb	0	0	0					
	Cahiers de revendication sociale	Nb	0	0	0					
	Commission Emplois Compétences	Nb	9	20						
	Commission Formation professionnelle	Nb	1	1	1					
	Commission Recrutement	Nb	12	9	10					
Attirer et fidéliser les talents	Candidatures reçues	Nb	812	1039	964					
	Ancienneté médiane	Nb années	11,4	11,3	11,0					
	Satisfaction des nouveaux entrants sur les valeurs et la culture de la BCI	Note/10	9,3/10	9,2/10	8,5/10					
	Part du personnel en horaires aménagés	Nb/pop.cible	50 / 125	24 / 115	18 / 115	●				
	Contributions aux conditions de vie des salariés	M FCFP	30,9	31,5	30,4					

Enjeux RSE	Indicateurs clés de performance sociaux	Unité	2021	2020	2019	Référentiels				
						Grenelle II	GRI G4	ISO 26000	Pacte mondial	ODD
Attirer et fidéliser les talents	Part de la masse salariale dédiée aux conditions de vie des salariés	%	1,23 %	1,27 %	1,25 %					
	Taux d'utilisation du Plan d'Epargne Entreprise	%	31,9 %	33,1 %	34,1 %					
	Taux de turn-over	%	4,3 %	4,3 %	5,9 %		LA1	6.4.3		
	Taux de litiges prud'homaux	%	0,44 %	0,46 %	0,70 %					
Maintenir l'employabilité des collaborateurs sur le long terme	<b>Répartition des recrutements externes/internes</b>	Nb	102	77	94	●				
	Recrutements externes (CDI+CDD)	Nb	54	49	64					
	Mobilités internes	Nb	48	28	30					
	<b>Effort de formation :</b>	-	-	-	-	●	LA9	6.4.7		8
	Part des salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année	%	94 %	86 %	85 %					
	Part d'heures consacrées à la formation sur total heures théoriques de travail	%	2,0 %	1,6 %	1,4 %					
	Volume d'heures consacré à la formation	Nb	16 311	12 604	11 168					
	Nb d'heures travaillées théoriques global BCI	Nb	814 355	797 630	790 934					
% de la masse salariale dédiée à l'effort global de formation	%	3,47 %	3,21 %	3,08 %						
Favoriser la diversité, l'égalité des chances et de traitement	<b>Répartition des équipiers par genre :</b>	-	-	-	-	●				
	Part des hommes (en CDI)	%	33,0 %	32,0 %	32,90 %					
	Part des femmes (en CDI)	%	67,0 %	68,0 %	67,10 %					
	<b>Répartition des cadres par genre :</b>	-	-	-	-					
	Taux de femmes cadres	%	16,2 %	15,4 %	16,0 %					
	Taux d'hommes cadres	%	33,6 %	31,2 %	30,5 %					
	Taux de cadres femmes	%	49,5 %	51,1 %	51,7 %					
	Taux de cadres hommes	%	50,5 %	48,9 %	48,3 %					
	Parité du comité de direction, au 31/12	ratio F/H	16,7 % (2 sur 13)	15,4 % (2 sur 13)	15,4 % (2 sur 13)					5
	Stagiaires accueillis dans l'année	Nb	12	13	13					4
	Jobs d'été accueillis dans l'année	Nb	27	39	32					
	Équipiers reconnus handicapés en CDI, au 31/12	Nb	5	5	5	●				8
		%	1,2 %	1,2 %	1,2 %	●				10
	Taux des équipiers seniors (55 ans ou plus), au 31/12	%	8,2 %	8,1 %	8,6 %	●				
	Part d'emploi local ("citoyen") sur recrutements	%	71 %	81 %	68 %					
	<b>Répartition des équipiers (en CDI) par secteur géographique BCI :</b>	Nb	452	431	429					
Secteur Nouméa et Grand Nouméa	Nb	405	385	385						
Secteur Brousse	Nb	32	32	30						
Secteur Îles	Nb	15	14	14						
Participer à l'essor des compétences locales	Soutien financier aux études d'excellence (Fondation d'entreprise BCI pour l'égalité des chances)	Nb lauréats	4	-	-					4
		M FCFP	6,53	-	-					10



—	+3,45	—
—	+1,20	—
—	+2,40	—

La méthodologie employée pour identifier nos enjeux prioritaires et indicateurs clés se base sur une analyse primaire des attentes des parties prenantes, la politique RSE de son actionnaire BRED, la stratégie CAP 22 de la BCI, son plan d'actions RSE triennal, et le référentiel d'actions RSE conduites dans les entités de la Banque.

Les indicateurs présentés dans ce rapport s'inscrivent dans une démarche de transparence autour des efforts fournis par l'Entreprise en matière de développement durable.

## 1. CHOIX DES INDICATEURS

Pour ce **premier Rapport RSE**, la BCI s'est notamment appuyée sur des référentiels d'engagement et de management.

La démarche s'appuie sur les recommandations suivantes :

- **L'article 225 de la loi Grenelle II** modifié par l'ordonnance du 19 juillet 2017 ;
- **Les Objectifs du Développement Durable (ODD)** de l'ONU ;
- **The Global Reporting Initiative (GRI)** version G4 ;
- **Le Pacte Mondial** ;
- **La norme ISO 26000** : 2010 - Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale.

La table de concordance entre les indicateurs BCI et ceux proposés par ces différents modèles est incluse dans les tableaux d'indicateurs de chacun des trois volets Gouvernance, Environnement et Social.

Les indicateurs environnementaux seront développés dans le double objectif de répondre au cadre de report bilan carbone, et d'harmoniser les mesures de la BCI avec celles de la BRED et du groupe BPCE.

## 2. EXCLUSIONS

Au regard de l'activité de la BCI, certains sujets n'ont pas été estimés matériels au sein de ce rapport RSE 2021. Il s'agit de :

- **La lutte contre la précarité alimentaire** ;
- **La lutte contre le gaspillage alimentaire** ;
- **L'alimentation responsable, équitable et durable** ;
- **Le respect du bien-être animal** ;
- **L'utilisation durable des ressources** : utilisation des sols.

## 3. PÉRIODE DE REPORTING

Les données publiées couvrent la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Dans la mesure où ce rapport RSE est le premier que la BCI publie, il peut être fait référence à des actions mises en

œuvre préalablement à cette période : auquel cas, le rapport précise les dates ou périodes de référence.

## 4. PÉRIMÈTRE DU REPORTING ET PRÉCISIONS SUR LES DONNÉES

La collecte des informations repose sur l'ensemble des activités de la BCI :

- **Le Siège social à Nouméa** regroupant la majorité des fonctions support, contrôle et traitement des opérations ;
- **L'immeuble Bérard** abritant la Direction de l'Exploitation Commerciale ;
- **Les 6 agences** localisées sur Nouméa ;
- **Les 7 agences** du Grand Nouméa ;
- **Les 5 agences** et **5 bureaux** de Brousse ;
- **Les 2 agences** et **2 bureaux** des Iles ;
- **Le bureau de change** de Tontouta ;
- **Le cercle patrimonial** (Immeuble Norwich) ;
- **L'agence Carré Immobilier et CASDEN** sise route du Vélodrome à Nouméa ;
- **Le pôle Professions Libérales**, route de l'Anse-Vata à Nouméa ;
- **Le Centre d'affaires de Ducos**.

## V. Note méthodologique

### 5. PRÉCISIONS RELATIVES AUX DONNÉES DE GOUVERNANCE

**Nombre de clients actifs** : un client est dit « actif » s'il a une moyenne de flux débiteurs (sur les 3 derniers mois) supérieur ou égal au plafond désigné par agent économique.

Les indicateurs suivants, relatifs aux taux de réalisation des formations réglementaires, sont calculés sur les inscriptions et formations terminées / réussies au cours des deux dernières années :

- *Part des salariés formés à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme ;*
- *Part des salariés formés aux Incontournables de l'éthique professionnelle ;*
- *Part des salariés formés aux thématiques complémentaires (Protection Clientèle niveau 2) :*
  - ▶ Accompagnement de la clientèle en situation de fragilité financière ;
  - ▶ Droit au compte et clientèle fragile ;
  - ▶ Gestion des réclamations ;
  - ▶ Déliaison d'assurance de prêt immobilier.
- *Part des salariés formés RGPD ;*
- *Part des salariés sensibilisés à la SSI (Sécurité des Systèmes Informatiques).*

Leur calcul suit la logique suivante : Part des salariés formés à la formation considérée = [Nb de collaborateurs

(CDI, CDD, alternants hors stagiaires et jobs d'été) ayant terminé et réussi le module de formation considéré, au cours des années N-1 et N] / [Nb de collaborateurs (CDI, CDD, alternants hors stagiaires et jobs d'été) inscrits au module de formation considéré, au cours des années N-1 et N].

### 6. PRÉCISIONS RELATIVES AUX DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

**Le volume d'eau consommé** exclut les agences des îles et de Brousse. La Banque est en cours de construction de cet indicateur dans son exhaustivité, en partenariat avec les fournisseurs d'eau.

**La puissance électrique consommée** exclut l'agence de Tontouta (gérée par la CCI dans son mandat de gestion de l'aéroport), non significative.

Les données relatives aux différentes **quantités de déchets collectées et recyclées** ont été recueillies auprès de nos différents sous-traitants : Nouméa Archives, Shred-X, Mont-Dore Environnement, Ecotrans et Trecodec.

Les quantités reportées de déchets sont celles collectées au Siège de la BCI uniquement. Les quantités de papiers consommés sont équivalentes aux quantités achetées et celles qui sont recyclées concernent le papier recueilli dans les bacs dédiés à disposition des collaborateurs (hors îles Loyauté).

Elles comprennent dans ce reporting 2021 les feuilles de papier A4 et A3 uniquement. Ultérieurement, nous pourrions compléter ce KPI par les consommations de bordereaux de guichet, pochettes, flyers, enveloppes...

L'équivalent arbres du papier acheté/consommé est calculé à partir de la calculatrice papier 4.0 sur : <https://c.environmentalpaper.org/group.html>

Le pourcentage d'établissements BCI équipés en **panneaux photovoltaïques** = nombre d'établissements équipés au 31 décembre 2021 (1) / nombre d'établissements « équipables » (12) à la même date = 8 %.

### 7. PRÉCISIONS RELATIVES AUX DONNÉES SOCIALES

Les indicateurs sociaux comprennent CDI+CDD, sauf si précisé différemment.

Les **effectifs totaux** concernent les effectifs contractuels au 31 décembre 2021, comprenant les CDI et les CDD (excluant le personnel détaché BRED) au 31 décembre 2021.

Le **taux d'absentéisme** = absence maladie / temps de travail contractuel.

Le **taux de turn-over** = [(Nb d'Entrées CDI + Nb de Départs CDI) / 2] / Effectif en début de période CDI.

La **répartition géographique** des collaborateurs prend en compte les effectifs présents au 31 décembre 2021, en CDI :

- Dans les 4 secteurs géographiques selon lesquels la BCI s'est organisée :
- ▶ **Nouméa** (Anse-Vata, Baie-des-Citrons, Magenta, Mairie, Vallée-du-Tir, Victoire) ;
- ▶ **Grand Nouméa** (Kenu-In, Médipôle, Païta, La Coulée, Normandie, PK6, Ducos) ;
- ▶ **Brousse** (La Foa, Boulouparis, Houailou, Bourail, Koumac, Hienghène, Poindimié, Canala, Thio) ;
- ▶ **Îles** (Ouvéa, Lifou, Maré, Île des Pins).

Précisions sur les **recrutements externes** : par définition, ils excluent les mobilités internes (mutations). Tout passage de contrat CDD ou contrat en alternance à un contrat CDI est considéré comme nouvelle embauche. Lorsqu'une personne cumule plusieurs CDD au cours de l'année, elle est comptabilisée comme une nouvelle embauche à chaque reconduction de son contrat. De même, une personne embauchée en CDD dans l'année et passant en contrat CDI au cours de l'année est comptabilisée comme une embauche CDD puis comme une embauche CDI.

La **note de satisfaction** des nouveaux entrants sur les valeurs et la culture de la BCI (sur 10) est donnée par tout collaborateur embauché en CDI, trois mois après affectation, dans le cadre d'une « appréciation du nouvel entrant » lui

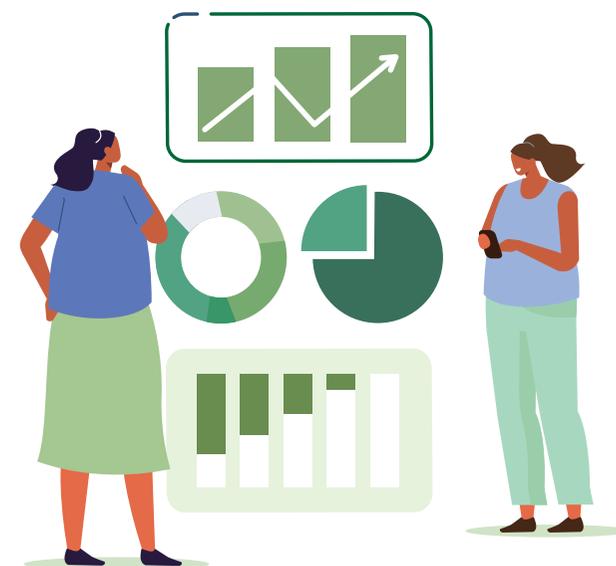
permettant de faire part de son niveau de satisfaction sur un ensemble de critères d'accueil et d'intégration dans l'Entreprise, et d'alimenter la Banque d'un flux permanent de suggestions d'amélioration.

**Contributions aux conditions de vie des salariés :**  
Dotation annuelle du CE (obligation de contribution pour activités sociales et culturelles à hauteur de 0,8 % + obligation de contribution de fonctionnement à hauteur de 0,2 %) + Contribution complémentaire de la Direction Générale.

**Taux d'utilisation du PEE :** nb de salariés CDI ayant un PEE / nb total salariés en CDI, au 31 décembre 2021.

**Taux de litiges prud'homaux :** nb litiges prud'homme / nb de salariés CDI+CDD.

**Pourcentage de la masse salariale dédiée à l'effort de formation** = Coût des formations (dont rémunération) / masse salariale.



# V. Note méthodologique

## 8. LEXIQUE

**ACE** : Agence Calédonienne de l'Énergie

**ADIE** : Agence pour le Droit à l'Initiative Économique

**AFD** : Agence française de développement

**BANC** : Banque Alimentaire de Nouvelle-Calédonie

**BCI** : Banque Calédonienne d'Investissements

**BRED** : BRED Banque Populaire

**CDD** : Contrat à Durée Déterminée

**CDI** : Contrat à Durée Indéterminée

**Critères ESG** : Critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance

**CRM** : *Customer Relationship Management*

**CE** : Comité d'Entreprise

**CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

**CSP** : Catégorie Socio-Professionnelle (Employés, Gradés, Cadres), selon la Convention collective de travail du personnel des banques en Nouvelle-Calédonie

**DAV** : Dépôt À Vue

**DD** : Développement Durable

**DEEE** : Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques

**EGC** : École de Gestion et de Commerce du Pacifique Sud

**ETP** : Équivalent Temps Plein

**FBF** : Fédération française des banques

**GAB** : Guichet Automatique Bancaire

**GES** : Gaz à Effet de Serre

**GRI** : *Global Reporting Initiative*

**ISO** : *International Standard Organization*

**ISR** : Investissement Socialement Responsable

**KPI** : *Key Performance Indicator* / Indicateur de performance clé

**ODD** : Objectif du Développement Durable

**PEE** : Plan d'Épargne Entreprise

**PGE** : Prêts Garantis par l'État

**PME** : Petite et Moyenne Entreprise

**PNB** : Produit Net Bancaire

**PTZ** : Prêt à Taux Zéro

**QVT** : Qualité de Vie au Travail

**RGPD** : Règlement Général sur la Protection des Données

**RSE** : Responsabilité Sociétale des Entreprises

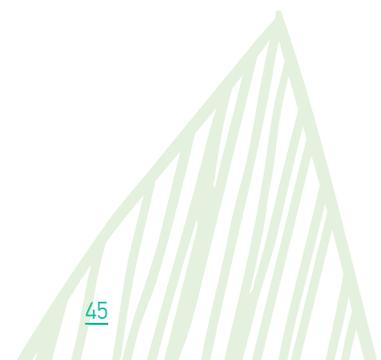
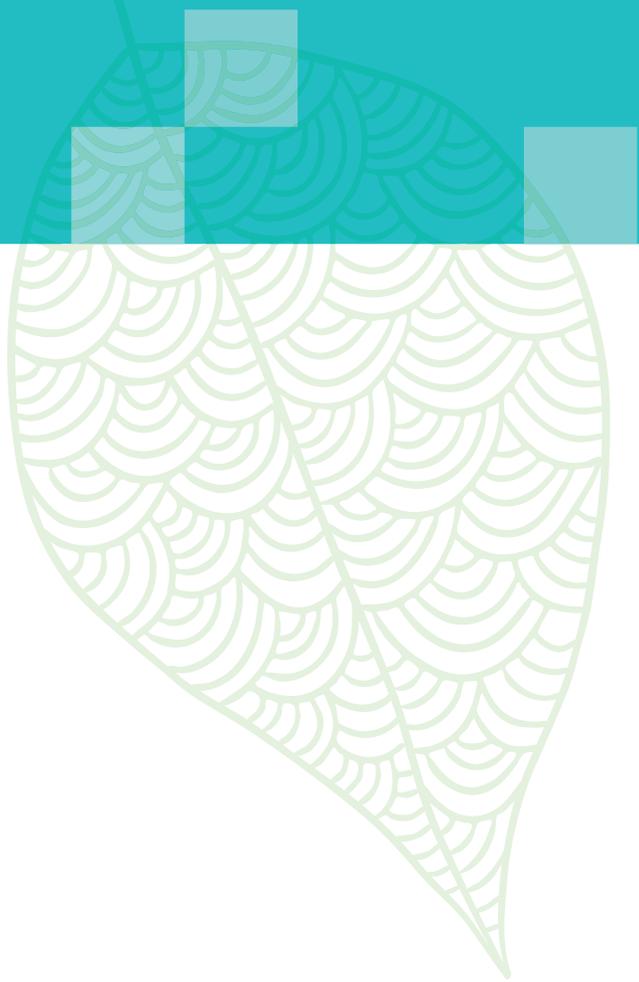
**SICNC** : Société Immobilière et de Crédit de la Nouvelle-Calédonie

**SSI** : Sécurité des Systèmes Informatiques

**STENC** : Schéma pour la Transition Énergétique de la Nouvelle-Calédonie

**TCFD** : *Task force on Climate-related Financial Disclosures*

**TPE** : Très Petite Entreprise



# # Rapport RSE 2021



ENSEMBLE,  
VOIR PLUS LOIN



Groupe BRED

**BANQUE CALÉDONIENNE D'INVESTISSEMENT**

SAEM au capital de 15 milliards FCFP

Siège social : 54, avenue de la Victoire - BP K5 - 98849 Nouméa Cedex

Téléphone (+687) 25 65 65 - Fax (+687) 25 65 57

RCS Nouméa 15479 - Ridet n° 0 015 479 001 - RIAS NC170007