RAPPORT RSE 2022

Groupe BRED

ENSEMBLE, VOIR PLUS LOIN

ENSEMBLE, VOIR PLUS LOIN

04 NOTRE ENGAGEMENT RSE 04

AXE 01 : ÊTRE UN ACTEUR ÉCONOMIQUE RESPONSABLE 06

06

- Engagement 01 : Accompagner le développement du tissu économique calédonien 12
- Engagement 02 : Nous impliquer dans la vie du territoire 15
- Engagement 03 : Promouvoir l'inclusion et l'accessibilité aux services financiers 20
- Engagement 04 : Accompagner et protéger nos clients 24
- Indicateurs quantitatifs de gouvernance et table de concordance 26

AXE 02 : MAÎTRISER NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE 28

28

- Engagement 05 : Évaluer l'empreinte ESG des projets de nos clients entrepreneurs 32
- Engagement 06 : Épauler la transition énergétique et écologique du territoire 34
- Engagement 07 : Intégrer les critères ESG dans les produits d'investissement 36
- Engagement 08 : Réduire notre impact direct sur l'environnement 38
- Indicateurs quantitatifs environnementaux et table de concordance 41

AXE 03 : ÊTRE UN EMPLOYEUR DE CHOIX 42

42

- Engagement 09 : Attirer et fidéliser les talents 45
- Engagement 10 : Maintenir l'employabilité des collaborateurs sur le long terme 49
- Engagement 11 : Favoriser l'égalité des chances et la diversité 52
- Engagement 12 : Optimiser les conditions de travail des salariés 57
- Indicateurs quantitatifs sociaux et table de concordance 59

62 NOTE MÉTHODOLOGIQUE 62

La BCI et son engagement

Aujourd'hui, la Banque Calédonienne d'Investissement (BCI) est la 1ère banque de Nouvelle-Calédonie avec plus de 37,4 % de part de marché sur les encours de crédit au 31 décembre 2022.

En offrant à la fois le seul réseau d'agences présent sur tout le territoire y compris les îles, et les tarifs bancaires les plus compétitifs, la BCI permet à chaque Calédonien d'accéder à des services bancaires modernes et innovants au meilleur coût. Fortement impliqués dans la vie locale, les presque 470 collaborateurs de la BCI sont fiers de leur engagement et des valeurs qui les animent.

La Banque fait la démonstration de sa capacité à croître de manière rentable et durable

Frédéric REYNAUD
Directeur Général

Grâce à eux, la BCI incarne avec sérénité une vision d'avenir pour, ensemble, voir plus loin.

Son capital est détenu par deux actionnaires principaux, la Nouvelle-Calédonie d'une part, la BRED Banque Populaire d'autre part (rentrée au capital en 2006) ; des actionnaires différents, qui lui confèrent à la fois sa singularité d'établissement financier au service du développement et ses caractéristiques pleines et entières de banque commerciale agissant en milieu concurrentiel.

93 656 clients

45,3 milliards FCFP de capitaux propres

334 milliards FCFP d'encours de crédits

3,0 milliards FCFP de résultat net

101 automates

12,6 milliards FCFP de PNB

33 points de vente

270 milliards FCFP d'encours de collecte

466 collaborateurs

1,91 % taux d'effort de formation

DES VALEURS FORTES

Agilité

La BCI s'adapte sans cesse aux besoins de ses clients. Grâce à la maîtrise locale de son système d'information, la BCI innove en permanence. La Banque s'adapte également rapidement à son environnement local et régional (via notamment le réseau BRED). Dans un environnement économique mondial complexe, l'agilité devient indispensable et permet à la BCI d'être toujours en phase avec son temps.

Confiance

Cela fait plus de trente ans que la BCI est engagée auprès de la Calédonie et des Calédoniens, avec le souci permanent d'être au quotidien la meilleure banque au service de tous. Cela lui confère la confiance de sa clientèle qui voit en la BCI un établissement avec des fondations solides, qui se renforce au fil du temps, à même de créer une relation et des partenariats sur le long terme.

Proximité

Premier réseau bancaire de Nouvelle-Calédonie avec pas moins de 33 points de ventes et plus de 100 distributeurs de billets sur tout le territoire, la BCI a fait de la proximité avec les Calédoniens, une priorité. Elle est la seule banque à être présente sur tout le territoire et notamment dans les Iles Loyauté et sur l'Ile des Pins et à financer en terres coutumières. La BCI a une approche bienveillante et reste proche de ses clients via tous les canaux, en agence ou à distance. La BCI remplit un rôle de première importance en permettant l'accès de l'ensemble de la population à des services bancaires élaborés. La BCI s'engage depuis sa création à proposer des services bancaires au plus grand nombre.

Notre démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises, au cœur de nos orientations

Consciente de sa place dans le système économique calédonien, la BCI a à cœur d'adopter un comportement responsable et durable, aussi bien au niveau économique ou social qu'environnemental. Notre stratégie vise à conforter notre position d'employeur de choix pour pérenniser la performance de notre modèle bancaire responsable. Inscrite dans notre plan stratégique CAP25, notre politique RSE s'articule autour de trois axes sociétaux :

Axe 01 :
être un acteur économique responsable

Nous avons pour objectif la satisfaction client, en soutenant l'innovation et le développement économique du territoire et en entretenant des relations durables et responsables avec ses parties prenantes.

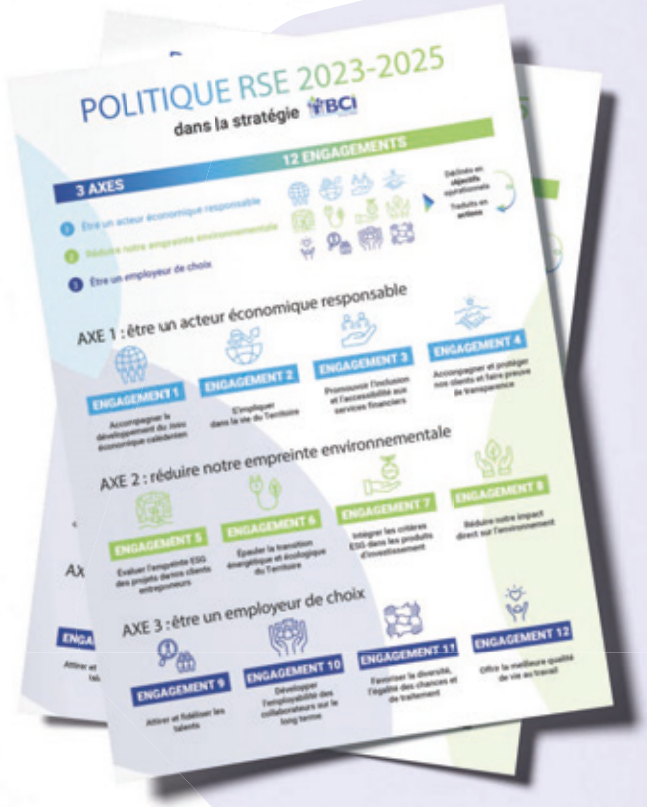
Axe 02 :
réduire notre empreinte environnementale

Nous veillons à nous engager dans un mode de croissance le moins impactant possible pour l'environnement.

Axe 03 :
être un employeur de choix

Nous déployons une culture d'entreprise inclusive, équitable, attractive, permettant le développement et l'épanouissement de l'ensemble de nos collaborateurs.

Ces axes se traduisent en 12 engagements qui se déclinent en objectifs, projets et actions.



Retrouvez notre film institutionnel

AXE 01

Être un acteur économique responsable

ENGAGEMENT 01

Accompagner le développement du tissu économique calédonien

ENGAGEMENT 02

Nous impliquer dans la vie du territoire

ENGAGEMENT 03

Promouvoir l'inclusion et l'accessibilité aux services financiers

ENGAGEMENT 04

Accompagner et protéger nos clients

01

La banque au service de tous

Depuis plus 30 ans, la BCI place les besoins de la Calédonie et des Calédoniens au cœur de sa stratégie, avec le souci permanent d'être au quotidien la banque au service de tous. Fidèle à sa vocation première d'aide au développement du pays, elle accompagne aussi bien les particuliers que les professionnels dans leurs projets les plus divers, faisant d'elle le 1er établissement de crédit local.
Ainsi la banque s'engage à :

- Accompagner le développement du tissu économique calédonien
- S'impliquer dans la vie du Territoire
- Promouvoir l'inclusion et l'accessibilité aux services financiers
- Accompagner et protéger ses clients

- *Thierry CORNAILLE (Président du Conseil d'Administration)*
- *Frédéric REYNAUD (Directeur Général de la BCI)*
- *Olivier KLEIN (Directeur Général du Groupe BRED)*
- *Éric WIARD (Directeur Général Délégué de la BCI).*

Partenariats institutionnels

« Ensemble voir plus loin »

Avec nos trois partenaires institutionnels historiques, nous contribuons à renforcer les piliers de l'accompagnement et du développement économique local

Eric WIARD
Directeur Général Délégué

BRED BANQUE POPULAIRE

La BRED est une banque populaire coopérative, forte de 200 000 sociétaires, de 5,0 milliards d'euros de capitaux propres et de 6 000 collaborateurs - dont 30 % hors de France et dans les COM.

Elle opère en Île-de-France, en Normandie et dans les territoires d'outre-mer, ainsi qu'au travers de ses filiales de banque commerciale en Asie du Sud-Est, dans le Pacifique Sud, dans la Corne de l'Afrique et en Suisse.
Banque de proximité engagée sur ses territoires, elle déploie en France et à l'international un réseau de 475 implantations. Elle entretient une relation de long terme avec 1,3 million de clients.

BRED Banque Populaire, au sein de BPCE, regroupe des activités diversifiées – banque de détail, banque de grandes entreprises et Institutionnels, banque de gestion privée, banque à l'étranger, société de gestion d'actifs, salle des marchés, compagnie d'assurances, financement du négoce international. *Plus d'informations sur le site de la www.bred.fr*

Actionnaire de la BCI à hauteur de 49,9%, la BRED est le partenaire majeur de la Banque Calédonienne d'Investissement. Entrée dans son capital en 2006, la plus importante des banques populaires françaises est très présente dans l'activité de la BCI.

Une collaboration qui permet à la BRED de poursuivre son développement dans le Pacifique (la BRED est également présente au Vanuatu, à Fiji, aux Iles Salomon et en Polynésie Française), et à la BCI de bénéficier du soutien d'un établissement bancaire d'envergure de par ses apports financiers, organisationnels, technologiques et commerciaux pour améliorer continuellement l'offre proposée à sa clientèle.

➡ BRED SA obtient la notation de durabilité (Sustainability Rating) A1, délivrée par Moody's ESG Solutions, en août 2022. Cette note correspond au niveau le plus élevé de la notation de durabilité de Moddy's ESG Solutions, considérant comme « avancées » la politique et les pratiques RSE de la BRED.

Le groupe AFD contribue à mettre en œuvre la politique de la France en matière de développement et de solidarité internationale. Composé de l'Agence française de développement (AFD), en charge du financement du secteur public et des ONG, de la recherche et de la formation sur le développement durable, de sa filiale Proparco, dédiée au financement du secteur privé, et d'Expertise France, agence de coopération technique, le Groupe finance, accompagne et accélère les transitions vers un monde plus juste et résilient.

L'AFD construit avec ses partenaires des solutions partagées, avec et pour les populations du Sud. Ses équipes sont engagées dans plus de 4 000 projets sur le terrain, dans les Outre-mer, dans 115 pays et dans les territoires en crise, pour les biens communs – le climat, la biodiversité, la paix, l'égalité femmes-hommes, l'éducation ou encore la santé. L'AFD contribue ainsi à l'engagement de la France et des Français en faveur des Objectifs de développement durable (ODD). Pour un monde en commun.

Les engagements du groupe AFD se sont élevés en 2021 à plus de 12 milliards d'euros.

Pour en savoir plus sur l'alignement de l'organisation de l'AFD aux 17 Objectifs de Développement Durables (ODD), scannez la QR code ci-dessous.

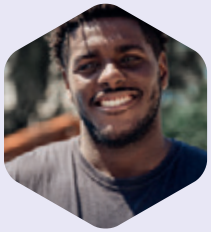
À propos de l'Agence française de développement dans le Pacifique

Acteur historique en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie Française et à Wallis-et-Futuna, l'AFD soutient, au sein de ces territoires, de nombreux projets structurants dans divers secteurs. Grâce à ses financements, son expertise et sa production de connaissances, elle appuie le secteur public local (collectivités locales, établissements publics et sociétés d'économie mixte), finance les entreprises et associations et accompagne le développement économique de ces géographies ultramarines.

Depuis 2018, une direction régionale a été créée, en charge des activités du Groupe AFD en Nouvelle-Calédonie, à Wallis-et-Futuna, en Polynésie française ainsi qu'au Timor Leste, au Vanuatu et dans les 13 autres Etats insulaires du Pacifique.

Le Groupe AFD s'est par ailleurs doté d'une « stratégie régionale Océan Pacifique 2019-2023 » mettant en lumière les enjeux régionaux qui seront au centre de l'action du Groupe dans les cinq prochaines années : un « Océan résilient » afin d'accompagner la région dans sa lutte contre les effets du changement climatique, un « Océan solidaire » qui permettra de faciliter l'accès aux services de bases pour tous et notamment les populations les plus démunies , un « Océan d'avenir » dans l'accompagnement des secteurs de l'économie bleue, de l'économie verte ou encore du numérique et un « Océan en Commun » afin de favoriser l'intégration régionale des territoires français du Pacifique.

En 2021, l'AFD a accordé 14 milliards FCFP de nouveaux financements pour accompagner la Nouvelle-Calédonie. Coactionnaire historique de la BCI, l'AFD continue d'être un partenaire financier essentiel de la BCI.



GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

La politique générale du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie repose sur 4 axes :

- La promotion d'une meilleure cohésion sociale et la lutte contre les inégalités grâce à l'école, la santé, l'emploi, le dialogue social…
- Pacifique et d'un nouveau lien avec la France.
- La construction d'un lien d'appartenance en valorisant l'apport de chacun au pays et son rapport à la terre.
- Le développement des relations extérieures dans le relance de l'économe et la proposition d'un nouveau modèle, diversifié et dans la transition écologique.

Sur le volet de la cohésion sociale, trois engagements sont de lutter contre les inégalités, pour permettre l'émergence d'un lien d'appartenance au pays ; de valoriser toutes les identités pour renforcer le lien d'appartenance à la Nouvelle-Calédonie ; et d'éliminer les violences faites aux femmes.

> Nous agirons pour prévenir les risques naturels et climatiques, atténuer notre impact sur l'environnement, promouvoir une activité économique soutenable et le "vivre mieux"

Ainsi s'exprime le président du 17ème gouvernement au sujet de l'initiation à la transition écologique du territoire, pour construire une nouvelle société solidaire et durable.

En parallèle, et pour lancer la transition énergétique afin de soutenir la compétitivité de l'industrie du nickel et de l'industrie locale, le gouvernement s'engage à concevoir un label nickel vert et éthique, avec une trajectoire énergétique ambitieuse et réaliste pour décarboner l'industrie métallurgique sur le territoire.

La Nouvelle-Calédonie a adopté en 2016 le Schéma pour la Transition Énergétique (STENC), qui définit sa stratégie énergétique et constitue le cadre de la politique énergétique applicable jusqu'en 2030.

Le schéma a été présenté en tant que contribution de la Nouvelle-Calédonie dans le cadre des accords internationaux conclus lors de la 21ème conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (COP21) qui s'est tenue à Paris, en décembre 2015. Cette démarche a permis à la Nouvelle-Calédonie de s'engager – par l'intermédiaire de la France – dans l'Accord de Paris sur le climat.

Il repose sur des objectifs chiffrés et s'articule autour de trois grands volets :

- Un programme d'économie d'énergie
- Le développement des énergies renouvelables
- Une réduction des émissions de gaz à effet de serre

Pour atteindre ses objectifs, le STENC s'appuie sur sept orientations stratégiques :

1. Adopter un cadre normatif au service de la transition énergétique ;
2. Concilier performances économiques des industries et réduction des impacts environnementaux ;
3. Intensifier le recours aux énergies renouvelables ;
4. Permettre à chacun d'être un acteur écoresponsable ;
5. Structurer un modèle de gouvernement adapté aux défi s énergétiques et climatiques ;
6. Garantir un droit d'accès à l'énergie, en particulier pour les populations des territoires ruraux et insulaires, et lutter contre la précarité énergétique ;
7. Soutenir la recherche et l'innovation pour renforcer l'efficacité des politiques énergétiques.

Pour en savoir plus, consultez le schéma pour la transition énergétique de la Nouvelle-Calédonie en scannant le QR code ci-dessous.

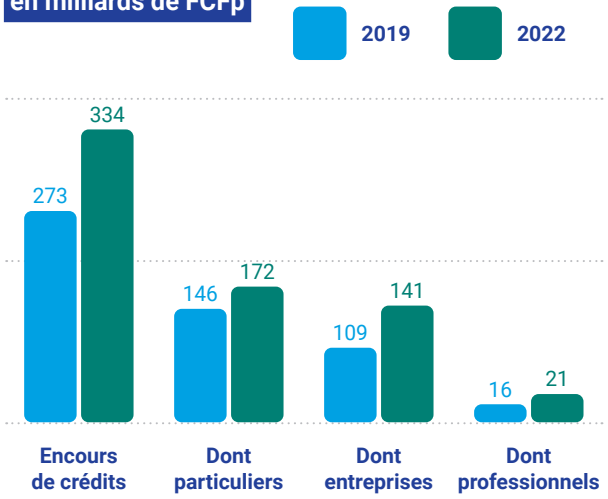
Engagement 01 : Accompagner le développement du tissu économique calédonien

Le développement de la Nouvelle-Calédonie est au cœur des préoccupations de la BCI. Elle accompagne ainsi l'ensemble des acteurs économiques du territoire.

- La BCI détient 37,7 % des parts de marchés sur les dépôts et 37,4 % des parts de marché sur les crédits
- Le nombre de ses clients actifs s'est porté à 56 703 en fin d'année, soit une progression de +7,4 % en un an

En 2022, les encours de crédits financés par la BCI se sont élevés à plus de 334 milliards F CFP, soit une évolution de 22 % par rapport à 2019.

Encours de crédits 2019-2022
en milliards de FCFp



La BCI continue également de répondre à la demande de produits d'assurance et protection/prévoyance. En témoignent les évolutions de stock par rapport à 2021 :

- +21,5 % pour les assurances IARD (habitation, automobile et accidents de la vie)
- +7,9 % pour les assurances SERENITY (protection paiement)
- +4,9 % pour les assurances DUO (protection épargne)

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 sur les crédits aux Particuliers se maintient 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.

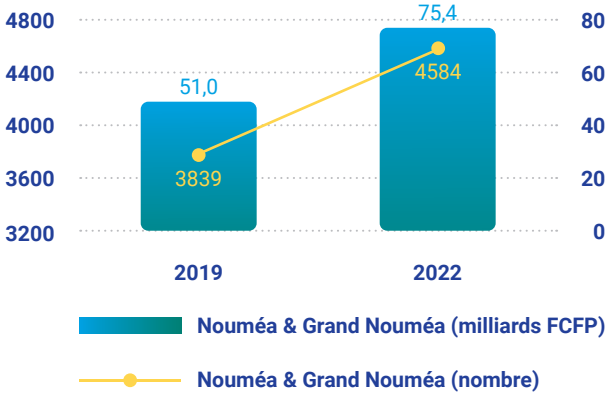
➡ La part de marché des crédits aux Entrepreneurs Individuels s'élève à 77,2 %

Soutien des Très Petites Entreprises (TPE)

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 Nouméa & Grand Nouméa augmente de 20 % en trois ans

Évolution des encours de crédits TPE Nouméa & Grand Nouméa

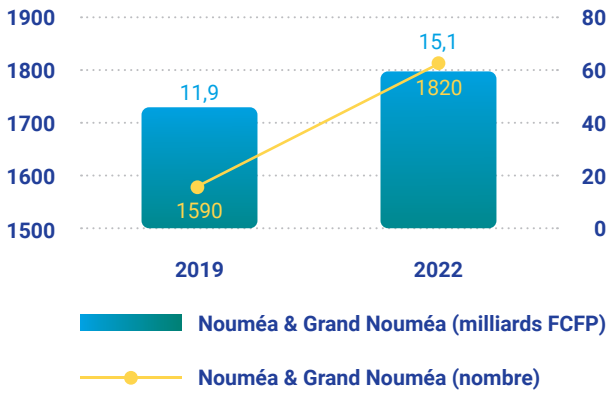


Soutien des projets économiques en Brousse et dans les Îles

Dans la même logique, 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 14 % en trois ans.

Évolution des encours de crédits TPE/PME Brousse & Îles



Des partenariats historiques avec l'Association pour le Droit à l'Initiative Economique (Adie) et Réseau Initiative Nouvelle-Calédonie (NC)

Partenaire de Réseau Initiative NC depuis son origine

Depuis 2007, Initiative NC est le premier réseau associatif de financement des créateurs d'entreprise. La BCI accompagne Initiative Nouvelle-Calédonie depuis de nombreuses années, avec pour objectif de soutenir l'innovation et l'entreprenariat, deux valeurs qui sont chères à la BCI. La Banque a pu échanger avec Guillaume PEPY, président d'Initiative France en visite sur le territoire, sur la situation économique de la Nouvelle-Calédonie et les domaines porteurs pour les années à venir, économie sociale et solidaire, économie circulaire, transition énergétique, digital, etc

Partenaire de l'Adie depuis plus de 20 ans

La Banque soutient l'Adie depuis son installation en Nouvelle-Calédonie en 2000. Ce soutien contribue à l'action de l'Adie dans les trois Provinces afin de permettre à chacun, où qu'il se trouve, de devenir entrepreneur et d'accéder au micro crédit (actuellement, plus de 5000 entrepreneurs sont accompagnés par l'Adie sur le territoire).

Le partenariat entre la BCI et l'Adie permet également de récompenser un candidat talentueux dans le cadre du concours #CréAdie de l'Adie.

Success story

Un bel exemple de complémentarité entre l'ADIE et la BCI au service de la création et du développement d'entreprises :

Jérémy LEMAITRE, 28 ans et gérant de l'entreprise Repair Phone à Koutio, est l'exemple parfait du partenariat fait entre la BCI et l'Adie.

Jérémy crée d'abord son entreprise en tant que patenté en 2016 et s'adresse à l'Adie pour obtenir un premier financement pour se lancer.

En 2018, son entreprise s'agrandit et change de statut pour devenir une SARL. Jérémy obtient un deuxième financement de l'Adie en 2021 pour faire face à une période difficile dans le contexte de la Covid et du déménagement de sa boutique. Aujourd'hui, alors que le chiffre d'affaires de Repair Phone a augmenté de 80%, Jérémy a pu faire un crédit pour développer son activité.

Économie Sociale et Solidaire

L'Economie Sociale et Solidaire est un mode d'entreprendre qui place l'homme, plutôt que le profit, au centre de son fonctionnement et qui regroupe l'ensemble des organisations dont les activités sont fondées sur un principe de solidarité et d'utilité sociale et environnementale. Tiers secteur entre le public et le privé, l'ESS réunit différents types d'acteurs : coopératives, associations, mutuelles et fondations, mais aussi entreprises privées respectant certains critères, ainsi que structures traditionnelles et coutumières. Vectrice de solidarité, de fraternité et de cohésion, l'ESS contribue à une économie plus inclusive et durable ; Elle constitue un fort potentiel d'emplois, particulièrement résilients en cas de crise, et un accélérateurs d'innovations.

L'ESS en Nouvelle-Calédonie, c'est :

- 1,7% du PIB ;
- 8% des emplois privés ;
- 13 882 entreprises (soit 23% des entreprises enregistrées au RIDET) ;
- 94% d'entre elles sont des associations ;
- 76% des entreprises employeuses de l'ESS se trouvent en Province Sud.

L'ESS a un donc un poids significatif sur l'économie du territoire, et la croissance de ce secteur pourrait largement contribuer au développement économique et social local.

Dans le cadre de la semaine de l'Économie Sociale et Solidaire en novembre 2022, la BCI a répondu à l'invitation de l'AFD pour participer à un débat radiophonique en présence d'autres acteurs de l'ESS en Nouvelle-Calédonie.

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, et des options pour la souplesse nécessaire (carte bancaire, dépôt à terme, avance sur subvention, financement).

Les associations représentent 1 536 clients en 2022.

Soutien des agriculteurs

Le territoire a accueilli le premier « Rendez-vous Tech & Bio » les 7 et 8 octobre 2022 sur une exploitation agricole située à la Foa (déclinaison du célèbre Salon International Tech & Bio qui a lieu en France depuis 2007) et organisé par la Chambre d'Agriculture et de Pêche de la Nouvelle-Calédonie et ses partenaires. Les visiteurs ont pu découvrir le village des exposants, des conférences et partager leur regard sur l'agriculture de demain.

Partenaire de cet événement incontournable des professionnels du milieu agricole, l'équipe BCI s'est mobilisée afin d'accompagner ses clients agriculteurs dans leurs projets et investissements.

Préférence aux fournisseurs locaux

Les achats de la BCI représentent 1,7 milliards en 2022.

Si certains achats hors territoire sont incontournables, la BCI privilégie dans la grande majorité des cas les fournisseurs et prestataires locaux.

Yann MARTY

Directeur Administratif et Financier

À titre d'exemples, sur son activité 2022 :

- 54% des 689 millions FCFP de dépenses de la Direction du Système d'Information ont été réalisées sur le territoire ; soit 6% de plus qu'en 2021.
- 100% des fournisseurs et prestataires « Communication » sont locaux, soit 26 prestataires + 4 fournisseurs.

Engagement 02 :
Nous impliquer dans la vie du territoire

L'ENGAGEMENT AU CŒUR DE NOS VALEURS

La BCI a lancé en 2020 la Fondation d'entreprise pour l'égalité des chances dans le domaine de la solidarité et de l'éducation (voir Engagement 11), tout en poursuivant engagements auprès des différents acteurs socio-économiques.

En parallèle de ses actions de mécénat, la BCI maintient ses soutiens de long terme auprès du monde éducatif, sportif et culturel.

DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉDUCATION

Le Juvénat

Parce que les générations à venir sont les futurs acteurs de la vie économique de notre île, la BCI parraine de nombreux projets éducatifs tels que le Juvénat, une association qui a pour objectif de permettre à certains élèves ne bénéficiant pas des conditions pour poursuivre des études approfondies, de bénéficier d'un cadre privilégié de travail pour parvenir à atteindre cet objectif.
Plus d'info : www.juvenat.nc

Le rendez-vous des petits entrepreneurs

Cette année encore, la BCI a le plaisir d'accompagner le Rendez-Vous des Petits Entrepreneurs organisé par la CCI Nouvelle-Calédonie et le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Un événement convivial mettant à l'honneur le talent et l'esprit pionner des plus jeunes.

Un banquier dans ma classe

À l'occasion de la semaine de l'éducation financière, la Fédération bancaire française mène depuis plusieurs années l'opération « J'invite 1 banquier(e) dans ma classe », un atelier ludopédagogique qui sensibilise des élèves de CM1-CM2 aux notions de budget, de moyens de paiement, d'épargne et de sécurité notamment.

Ce programme s'appuie sur un jeu de plateau collaboratif. Il est placé sous le Haut patronage du Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et a reçu le label EducFi par la Banque de France en septembre 2020.

Pour Maya ATIG, Directrice générale de la FBF : « Cette étude souligne à quel point l'éducation financière et budgétaire des plus jeunes est importante : leurs comportements d'achats ou d'épargne s'affirment tôt. L'objectif de l'opération "J'invite 1 banquier(e) dans ma classe" est d'apporter dès le plus jeune âge des outils pour faire des choix raisonnés et responsables ». Des collaborateurs BCI sont ainsi intervenus en milieu scolaire sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie, dans le cadre de cette opération. Ils ont amené les enfants à réfléchir aux notions d'achats, d'utilisation des moyens de paiement et de gestion de budget. Cette sensibilisation permet également aux élèves de comprendre que les savoirs dispensés à l'école comme les mathématiques peuvent servir à prendre des décisions d'achats (multiplication, soustraction…). Plus d'informations : wwww.unbanquierdansmaclasse.com

Livre mon ami

La BCI a souhaité accompagner une nouvelle fois l'association Livre mon Ami pour sa 25ème édition. Cette association a pour objectif de promouvoir la lecture auprès de la jeunesse calédonienne.

Un atelier « Café avec mon banquier »

Dans le cadre du dispositif #CapRelance, la CCI a invité la BCI à participer à son nouvel événement, un « Café avec mon banquier ».

Ce dispositif d'accompagnement, gratuit, permet d'aider les dirigeants à retrouver le cap. Cette rencontre a permis aux 14 invités de témoigner et d'échanger sur de nombreux sujets variés, liés au domaine bancaire :

- Le métier de banquier,
- La réglementation et les contraintes,
- Les différentes clés pour communiquer avec son banquier,
- L'actualité du secteur bancaire.

DES ACTIONS EN FAVEUR DU HANDICAP

Pièces grises au profit de l'ACH

L'ACH a pour but de promouvoir différentes activités susceptibles d'apporter un soutien matériel et moral aux handicapés, enfants, adolescents et adultes.

Dans le cadre de ses missions, l'ACH gère des établissements appropriés pour la prise en charge éducative, sanitaire, médicale et paramédicale des enfants, adolescents et adultes (polyhandicapés). Elle assure également la promotion et l'organisation de diverses activités culturelles ou sportives, susceptibles d'apporter un soutien matériel ou moral aux personnes handicapées.
Depuis la mise en circulation de la nouvelle gamme de pièces en septembre 2021, la BCI proposait de faire don des anciennes pièces de 1 et 2 francs à l'Association Calédonienne des Handicapés.

DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA SANTE ET DU SPORT

La Nouméenne OPT 2022

La BCI est depuis toujours très engagée dans le milieu sportif et associatif : les valeurs de solidarité, de partage et de convivialité qui lui sont chères se retrouvent dans cette marche colorée et caritative à laquelle la BCI s'associe comme partenaire de la Nouméenne OPT.

Plus de 3 700 personnes se sont réunies dimanche 2 octobre en baie de Sainte-Marie, pour la 17ème édition de La Nouméenne. La solidarité de ces femmes, enfants et retraitées a permis de récolter pas moins de 3 millions de francs qui ont été reversés à la Ligue contre le cancer de Nouvelle-Calédonie. En parallèle de ce trajet de 2,9 kilomètres, les participantes se sont laissées aller à une ambiance festive, avec une séance de zumba et un stand d'apprentissage à l'autopalpation.

La 7ème édition de la New-Caledonia Groupama Race

Premier événement international en Nouvelle-Calédonie depuis la réouverture des frontières, cette course d'une semaine et de 654 milles nautiques autour du plus grand lagon du monde a vu s'affronter des bateaux australiens, néo-zélandais et calédoniens.

Cette année encore, la BCI a été partenaire de cette régate qui participe au rayonnement de la Nouvelle-Calédonie dans le Pacifique mais également dans le monde. La Groupama Race virtuelle sur l'application « Virtual Regata » a rassemblé plus 19 000 skippers.

Au-delà de la régate, la Groupama Race est surtout un temps d'échange et de partage, durant lequel les supporters, les amoureux de la voile, les partenaires et les badauds se retrouvent sur le village de course pour suivre l'avancée des marins.

Les collaborateurs et clients BCI ont été nombreux à fouler le sol de la marina pour profiter de ces moments de partage au coucher du soleil ou pour échanger de façon informelle dans un cadre idyllique.

La BCI s'est aussi associée à l'équipage d'un bateau mythique (conçu en 1973) de Nouvelle-Calédonie, le Brer Fox.

Le projet sportif porté par la banque et par Tugdual Piriou, skippeur expérimenté et propriétaire, est raconté dans un court métrage de 26 minutes tourné pour l'occasion.

Nous vous invitons à le découvrir en scanant le QR code ci-dessous.

La voile permet de découvrir le lagon calédonien de façon douce et respectueuse du lagon calédonien. L'équipe du BCI Brer Fox nous montre que l'on peut vivre une passion collective de façon responsable, et la BCI se retrouve dans ces valeurs. Nous sommes heureux de contribuer au rayonnement de ce sport sur notre territoire, parce qu'il met en valeur le caractère exceptionnel de notre environnement.

Benoit BASS
Directeur Général Adjoint

Accompagnement du développement de l'Esport en Nouvelle-Calédonie

La BCI a participé financièrement à l'organisation de la troisième édition de la « BCI League Fortnite » annuelle. Créée en 2018, la Ligue compte 660 membres. *Plus d'informations sur la page Facebook ESNC.*

BCI Open International de Squash

Partenaires depuis de nombreuses années, la BCI et l'Olympique Squash ont présenté cet événement sportif du 28 novembre au 03 décembre au complexe sportif de l'Olympique de Sainte-Marie, qui a rassemblé des joueurs passionnés, des champions australiens et la sélection officielle du territoire.

La BCI soutient l'AS Magenta depuis de nombreuses années

Le principal club de Nouméa est aussi celui qui a le plus beau palmarès sur le territoire. Il franchit chaque année des étapes importantes dans son développement et la BCI est heureuse de pouvoir contribuer à aider le club dans sa saison sportive. *Plus d'infos sur le site officiel du club de foot de Nouméa en scannant le QR code ci-dessous.*

A.S MAGENTA

DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA CULTURE

Mettre l'art en avant

La BCI Banque Privée met à l'honneur depuis son origine des artistes dans ses locaux. Elle a en outre parrainé en 2022 l'artiste Marie-Ange Création autour de deux événements : un vernissage privé et un public, lui permettant de convier tous les clients suivis par la BCI Banque Privée.

Exposition « HEITEREVA – Le collier qui voyage », Galerie Arte Bello, du 10 au 22 septembre 2022.

Protéger les monuments historiques

L'Association pour le patrimoine catholique de Saint-Louis (APCSL) a pour but la restauration des bâtiments de la Mission de Saint-Louis, classés « monuments historiques de la Province sud ».

La BCI soutient cette association financièrement afin de contribuer à la rénovation et la mise en valeur de ces bâtiments.

La BCI soutient le 2ème festival Jazz à Nouméa

La deuxième édition du festival Jazz à Nouméa a eu lieu les 2 et 3 décembre au centre culturel Tjibaou. Un « off » du festival s'est en plus tenu au Château Royal entre le 28 novembre et le 4 décembre. Au programme cette année : Dee Dee Bridgewater, Patrice, Sergent Garcia, André Manoukian, Ben. (l'oncle Soul) et Funky Harry.

La BCI, partenaire officielle des Francofolies 2022

Soucieuse de soutenir le développement de la musique sur le territoire, la BCI a pris part à l'organisation de cet événement les 16 et 17 septembre. Après deux années d'interruption suite à la crise sanitaire, le festival était de retour au centre culturel Tjibaou.

D'AUTRES ACTIONS SOLIDAIRES

Calendrier de l'avent inversé

Comme chaque année, les salariés volontaires ont offert quotidiennement des denrées alimentaires de base (telles que des pâtes, des conserves ou du riz) mais également des produits plus festifs (chocolats...) destinés à égayer les fêtes des plus démunis.

L'intégralité de cette collecte a ensuite été remise à la Banque Alimentaire de Nouvelle-Calédonie (BANC), que la BCI soutient depuis sa création.

Engagement 03 : Promouvoir l'inclusion et l'accessibilité aux services financiers

UNE BANQUE SANS DISTANCE

Le plus grand réseau d'agences local

La BCI offre à ses clients le plus grand réseau d'agences de Nouvelle-Calédonie avec pas moins de 33 points de ventes répartis sur tout le territoire, notamment sur les îles Loyauté et l'île des Pins.

Dans le même esprit de proximité, elle met régulièrement à disposition des calédoniens son agence mobile, lors des salons et foires organisés sur l'ensemble du territoire : le Salon Habitat Déco, la Fête de Dumbéa, le Forum de l'Immobilier, le Salon Saveurs et Traditions, la Foire de Bourail, la Foire de Koumac, la Foire du Pacifique et la Fête du Bœuf.

Par son réseau d'agences spécialisées, la BCI est en mesure de répondre aux besoins de chaque client en leur proposant le service le plus adapté qui soit. Elle partage son expérience et son savoir-faire avec eux dans une relation de confiance.

Agences spécialisées :
- Carré Immo
- Agence Pro
- Agence Professions Libérales
- Cercle Patrimonial

Son Centre de Relations Clients est notamment le seul de Nouvelle-Calédonie à offrir un véritable service de conseil et d'assistance.

Le plus important parc d'automates du territoire

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 101 Guichets Automatiques de Banque (GAB) offrant, outre le retrait d'argent, la possibilité d'effectuer diverses opérations (consultation de compte, virement, etc.).

La Banque met également à la disposition de sa clientèle 27 automates de remise de chèques et 24 automates de dépôts d'espèces.

La digital au cœur de la stratégie de la BCI

À la BCI, le digital est au service de tous. A l'heure du «tout-numérique», nous sommes convaincus qu'il représente une opportunité d'améliorer notre quotidien mais qu'il ne remplace pas la relation humaine entre le client et son conseiller.

- Le nombre d'abonnés à la banque en ligne BCInet a augmenté en un an de 31 %
- La proportion des transactions sans contact passe en un an de 25% à 34%

BCInet au plus près des besoins de ses utilisateurs

L'évolution de son application Banque en ligne doit répondre aux besoins et aux attentes de des clients de la BCI. Courant d'année, une enquête en ligne sur les usages de BCInet a donc été envoyée à l'ensemble des utilisateurs.

Les 14 000 réponses à cette enquête ont permis de mieux comprendre les usages de la banque en ligne, connaître le niveau de satisfaction client et récolter les souhaits d'évolutions de BCInet.

Un agrégateur de comptes simple, pratique et sécurisé

Destiné aux clients Entrepreneurs Individuels et Particuliers, l'agrégateur de comptes est un nouveau service déployé par la BCI, permettant aux clients de visualiser l'ensemble de leurs comptes bancaires (toutes banques confondues) sur une seule et même plateforme. Ce service est gratuit.

Tous les comptes courants, comptes épargnes et prêts des banques Calédoniennes et de la majorité des banques Européennes peuvent être agrégés.

UNE TARIFICATION MODÉRÉE

La BCI maintient sa politique d'offre 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 FRAGILES

Politique d'acceptation de tous les clients

Nous sommes engagés dans l'inclusion bancaire en étant une banque commerciale ouverte à tous les Calédoniens sans discrimination de revenus. Ainsi notre établissement participe activement sur notre territoire à la bancarisation du plus grand nombre.

Boris PETRON
Directeur du Réseau des Particuliers et des Professionnels

La Banque propose une convention Banian Sécurité PLUS, destinée aux clients Particuliers les plus modestes ou ceux ayant des difficultés à gérer leur compte. Celle-ci 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.

- 15 902 clients bénéficiaires de la convention Banian Sécurité PLUS en 2022, soit +14 % par rapport à 2021

Charte d'inclusion bancaire

La BCI propose à ses clients les plus fragiles, une gamme de produits et services bancaires à tarif modéré afin de les aider à gérer leur budget et à limiter les frais d'incidents.

- 112 clients bénéficient de la Charte d'inclusion bancaire (DAC-Droit Au Compte et OCF-Offre Clientèle Fragile) au 31 décembre.

Prêts à taux zéro

La Banque soutient également les ménages à revenus limités de sorte qu'ils accèdent à leur premier logement, grâce aux Prêts à Taux Zéro (PTZ).

- En 2022, elle a octroyé 94 PTZ (+37 % en un an) équivalent à 890 millions F CFP

DES FACILITÉS POUR LES JEUNES

La Banque facilite l'ouverture de compte BRED des étudiants calédoniens en partance pour la Métropole.

Convention BCI Clic

Cette offre permet à la clientèle de moins de 18 ans de bénéficier de services bancaires.

9 806 jeunes Calédoniens bénéficient d'une convention BCI Clic en 2022, en progression de +2 % par rapport à 2021.

Convention Ma Banque #16/25

Cette offre permet aux jeunes, d'accéder à un large éventail de produits et services avec des forfaits tarifaires avantageux.

11 916 jeunes Calédoniens y souscrivent en 2022 ; +12 % comparé à 2021.

Club Mouv', une application de fidélisation pour ses jeunes clients

Après plus de deux années de développement, la BCI a lancé début 2022 une nouvelle offre innovante à destination de sa clientèle jeune : le Club Mouv'.

Cette nouvelle offre est incluse gratuitement dans l'offre groupée réservée aux jeunes clients.

Club 100% digital réservé aux clients BCI titulaires d'une convention Ma Banque #16-25, Mouv' permet aux jeunes calédoniens, au travers d'une application dédiée, de bénéficier de réductions et d'offres exclusives dans un réseau de partenaires, composé de plus de 120 commerçants.

Pour ces derniers, faire partie du club Mouv' permet notamment de toucher une large cible de jeunes calédoniens, de gérer la saisonnalité commerciale et de faire croître durablement leur chiffre d'affaires.

Ce projet, inédit dans l'univers bancaire calédonien, permet à la BCI d'assurer la fidélisation de cette clientèle stratégique pour l'avenir.

Plus de 4 600 utilisateurs de l'application Mouv' au 31 décembre

Retrouvez le spot publicitaire en scannant le QR code ci-dessous

UN ACCOMPAGNEMENT ECLAIRÉ DES PARTENAIRES BCI ET CLIENTS DE LA BANQUE PRIVEE

Rencontre du Directeur Général du Groupe BRED avec les clients et partenaires

À l'occasion de sa visite en Nouvelle-Calédonie, Olivier Klein, Directeur Général du Groupe BRED, a tenu une conférence le 24 août sur le thème de «L'inflation, taux et dette» devant une quarantaine de dirigeants Calédoniens.

Il a partagé son analyse sur la situation économique internationale actuelle et a pris le temps de répondre aux questions des acteurs de l'économie calédonienne.

Olivier KLEIN est intervenu sur la même thématique à la radio, dans l'émission Jeudi de l'économie le 25 août 2022.

Rencontres « DUEDIL » : comprendre pour mieux investir

La BCI Banque Privée, dédiée à la gestion de patrimoine des clients de la BCI, fait de ses missions de conseil, de proximité et de confiance, les piliers de son engagement envers ses clients.

Elle a à cœur de les accompagner au mieux, notamment via des rendez-vous « DueDil »; abréviation de l'expression anglaise « Due Diligence » désignant la phase d'évaluation et de validation des forces et des risques inhérents à un investissement potentiel.

Ces rencontres animées par les experts de la Banque Privée, ont pour objectif d'éclairer et d'accompagner leurs clients dans leurs futurs investissements responsables. Elles sont également un lieu de partage privilégié, permettant aux participants d'échanger autour de thématiques diverses et ainsi mieux comprendre les mécanismes de l'univers bancaire, parfois « obscur » pour les non-initiés.

Ces évènements pédagogiques sont réalisés en format informel « Club-deal » ou en format conférence, touchant un plus grand auditoire.

Le premier Club deal de la Banque patrimoniale avait en lieu en octobre 2020, avec pour thématique « le capital investissement, une nouvelle opportunité d'investissement accessible aux particuliers ».

En octobre 2022, la thématique « Comment piloter son épargne en 2023 », a été abordée dans le cadre de la venue des partenaires groupe BRED PROMEPAR Asset Management & ADAXTRA /Capital.

Débat radiophonique Les jeudi de l'économie

Dans une période économique particulièrement agitée avec des marchés en forte baisse, il n'est pas simple de détecter les nouvelles opportunités d'investissement.

Pour aider les auditeurs calédoniens à y voir plus clair, la BCI et son partenaire PROMEPAR Asset Management ont eu l'occasion de parler de soutien à l'économie réelle, grâce aux solutions de placement en Capital-Investissement, dans l'émission de Jean-François Bodin sur la chaîne radio locale RRB, le 27 octobre 2022.

Ils ont également abordé le sujet des nouveaux secteurs d'activité prometteurs dans les prochaines années.

Retrouvez l'intégralité de l'émission en podcast en scannant le QR code ci-dessous.

Marc FAVARD (Directeur Général de PROMEPAR Asset Management), Olivia FAIVRE D'ARCIER (Directrice des relations investisseurs d'ADAXTRA Capital), Aurélien BERNARD (Responsable de la BCI Banque Privée).

Engagement 04 : Accompagner et protéger nos clients

DES DISPOSITIFS DE SURVEILLANCE ET DE FRAUDE

Pour toujours mieux protéger les intérêts de sa clientèle, la Banque a renforcé son dispositif de lutte contre la fraude en scindant le Comité de Surveillance et de la Fraude Interne et Externe créé en 2012, comme suit :

- Une organisation transversale dédiée à la prévention, la détection, la surveillance et la maîtrise des risques de fraude interne ;

- Un Comité de Surveillance et de la Fraude Externe ayant pour missions de :
  - S'assurer de la pertinence du dispositif de lutte contre la Fraude ;
  - Structurer un dispositif transversal de surveillance et de maîtrise des risques de fraudes externes ;
  - Analyser les conséquences de celles-ci ;
  - Dresser le bilan des fraudes ;
  - Tirer des conclusions et d'apporter des actions appropriées ;
  - Décider du traitement des dossiers de fraude nécessitant un arbitrage.

  Présidé par la Direction Générale, il se réunit a minima semestriellement.

Dans un souci de protection de sa clientèle, la BCI suit également les recommandations du Haut Conseil de Stabilité Financière (HCSF) en matière d'octrois de crédits immobiliers :
- Taux d'effort des emprunteurs ≤ 35% ;
- Maturité du crédit ≤ 25 ans.

La confiance est la pierre angulaire des services bancaires. À titre d'acteur majeur du système financier, nous avons notre rôle à jouer pour assurer l'efficacité et la sûreté des systèmes bancaires et financiers, et veiller à ce que les clients puissent faire leurs opérations en toute confiance. En conséquence, nous devons protéger les renseignements personnels, contribuer à la protection contre les fraudes, et veiller à ce que les progrès technologiques s'inscrivent dans une démarche responsable et éthique.

Virginie RAMBAUD
Directrice des Risques et de la Conformité

UNE SENSIBILISATION DES CLIENTS AU PHISHING ET À LA FRAUDE AU PRÉSIDENT

Au cours de l'année, la Banque a réalisé plusieurs rappels auprès de sa clientèle, en vue de la sensibiliser au phishing et à la fraude au président. La fraude au président est une forme d'escroquerie qui consiste à usurper l'identité d'un dirigeant. Le fraudeur utilise les appels téléphoniques ou les mails afin d'instaurer un climat de confiance et demande d'effectuer un virement important. Le phishing est une forme d'escroquerie sur Internet visant à récupérer les informations confidentielles des clients pour en faire un usage frauduleux. Le cybercriminel peut par exemple envoyer des mails ou SMS trompeurs, se faisant passer pour un organisme de confiance tel que la BCI.

Pour plus d'informations sur le phishing et la fraude scannez les deux QR codes ci-dessous

UNE PRIORITE BCI : LA SECURISATION DE L'ESPACE BANCAIRE DE SES CLIENTS

La BCI a fait le choix de placer l'innovation au cœur de la qualité de service et de la relation client, notamment par le biais du renforcement des solutions digitales.

Signature électronique sécurisée

La signature électronique se déploie graduellement dans le réseau d'agences, permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'Entreprise :

- Offrir à nos clients une solution de signature contractuelle simple, rapide, digitalisée et sécurisée ;
- Digitaliser les process et adopter une solution « zéro papier » ;
- Améliorer le quotidien des collaborateurs et gagner du temps.

Des moyens d'authentification BCInet très sûrs

C'est parce que BCInet est au cœur du quotidien des clients que la Banque place la sécurité de cette plateforme au cœur de ses préoccupations. La clientèle évolue dans un environnement sécurisé, avec des moyens personnalisés d'authentification forte, qui sécurisent leurs opérations au travers de l'application BCIPass ou du boîtier Digipass physique.

3DSV2 pour protéger contre la fraude en ligne lors des paiements sur Internet par carte bancaire

Dans le cadre de la seconde Directive européenne sur les Services de Paiement (DSP2), la réglementation impose aux prestataires de paiement de mettre en place des mesures de sécurité complémentaires pour protéger contre la fraude en ligne lors des paiements sur Internet par carte bancaire. Dorénavant, lors des paiements sur Internet « 3DSecure », en plus du code reçu par SMS, il est demandé aux clients de renseigner un Code3DS. Ce code est personnel et unique pour toutes les cartes bancaires BCI d'un même porteur.

Migration COPS / ISO 20022 pour sécuriser l'échange de données entre institutions financières

ISO 20022 est une norme ISO régissant l'échange de données informatisé entre les institutions financières, et également avec les clients. La Polynésie Française et la Nouvelle Calédonie, sous pilotage de l'Institut d'Emission d'Outre-Mer (IEOM), ont lancé en 2019 le projet de refonte de leur système de compensation, pour une solution issue du SEPA, nommée COPS pour « Compensation des Opérations du Pacifique Sud ». Les échanges client-banque évolueront également vers les nouvelles normes ISO 20022. Ce futur format ISO 20022, basé sur un format enrichi (XML), apporte un langage commun entre banques et entre clients et banques, en matière d'échanges de flux bancaires. Déjà mis en œuvre dans de nombreux pays, cette norme poursuit son déploiement à travers le monde. La mise en place des formats ISO 20022 répond à un objectif d'harmonisation, d'interopérabilité et de normalisation des échanges, permettant l'ouverture aux nouveaux moyens de paiement de demain.

« Il est plus facile que jamais d'accéder aux services bancaires, et les outils numériques nous permettront d'aller encore plus loin. Les ouvertures de compte et les virements de fonds se font désormais en un clin d'œil. Par l'innovation et le recours aux données et à l'analyse, nous pouvons accélérer l'adoption du numérique et améliorer l'expérience des clients, tout en leur fournissant des conseils pertinents, tout en leur assurant des services bancaires sûrs, en toute simplicité.

Stéphane QUILICHINI

Directeur des Systèmes d'Information

Indicateurs quantitatifs de gouvernance et table de concordance

Enjeux RSE	Indicateurs de performance Gouvernance	Unité	2022	2021	2020	Grenelle II	GRI G4	ISO 26000	Pacte mondial	ODD
ENG1- Accompagner le développement du tissu économique calédonien	Nb de clients	Nb	93 656	93 406	91 722					
	Nb de clients actifs	Nb	56 703	52 802	51 967					
	Nb de cartes bancaires (stock)	Nb	102 401	98 645	95 505					
	Encours de crédits	Md FCFP	334	315	294					
	• dont particuliers	Md FCFP	172	161	153					
	• dont entreprises	Md FCFP	141	135	122					
	• dont professionnels	Md FCFP	21	18	17					
	Portefeuille de crédits alloués aux entreprises de Brousse et des Îles	Md FCFP	15,1	14,7	12,7			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		
		Nb	1 820	1 799	1 644					
	Portefeuille de crédits alloués aux TPE (hors Brousse et Îles)	Md FCFP	75,4	71,2	60,9					
		Nb	4 584	4 461	4 003					
	Subventions accordées à des organismes de micro-crédit	M FCFP	10,0	9,6	10,1					
ENG2- S'impliquer dans la vie du territoire	Soutien financier aux études d'excellence Fondation d'entreprise BCI pour l'égalité des chances	Nb lauréats	4	4	-					4
		M FCFP	11,99	6,53	-					10
ENG3-Promouvoir l'inclusion et l'accessibilité aux services financiers	Abonnés en compte en ligne BCInet	Nb	69 632	53 056	49 301					
	Conventions Clic (pour les -18 ans) (stock)	Nb	9 806	9 591	9 137					
	Conventions Ma Banque #16/25 (stock)	Nb	11 916	10 617	10 027					
	Convention Banian sécurité + (stock)	Nb	15 902	13 929	12 381					
	Prêts à Taux Zéro (PTZ) octroyés	Nb	94	59	103					
		M FCFP	890	620	945					

Indicateurs quantitatifs de gouvernance et table de concordance

Enjeux RSE	Indicateurs de performance Gouvernance	Unité	2022	2021	2020	Grenelle II	GRI G4	ISO 26000	Pacte mondial	ODD
ENG3-Promouvoir l'inclusion et l'accessibilité aux services financiers	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	90	89	89					
		Nb total automates	101	104	107					
		% accessibles	89%	83%	83%					
ENG4- Accompagner et protéger nos clients et faire preuve de transparence	Part des salariés formés à la lutte contre le blanchiment	%	98%	93%	91%	•	SO3 à 5 SO7 et 8	6.6.3	#10	
	Part des salariés formés à l'éthique professionnelle	%	95%	93%	94%					
	Part des salariés formés à la Protection clientèle	%	94%	98%	97%					
	Part des salariés formés RGPD	%	98%	99%	98%	•	SO3 à 5 SO7 et 8	6.6.3	#10	
	Part des salariés sensibilisés à la Conformité	%	96%	99%	98%					
	Part des salariés sensibilisés à la Sécurité des Systèmes Informatiques (SSI)	%	91%	99%	98%					

AXE 02

Maîtriser notre empreinte environnementale

ENGAGEMENT 05

Évaluer l'empreinte ESG des projets de nos clients entrepreneurs

ENGAGEMENT 06

Épauler la transition énergetique et écologique du territoire

ENGAGEMENT 07

Integrer les critères ESG dans les produits d'investissement

ENGAGEMENT 08

Réduire notre impact direct sur l'environnement

02

Face à l'enjeu du changement climatique et aux risques liés à l'augmentation des températures moyennes, la BCI a l'ambition de favoriser l'émergence d'une économie juste, durable et alignée avec l'accord de Paris, via le Schéma de Transition Energétique de la Nouvelle-Calédonie (STENC) qui y est raccordé.

La Banque souhaite ainsi apporter sa contribution pour limiter la hausse de la température de la planète à 1,5 °C au-dessus des niveaux de l'ère préindustrielle. Concrètement, le double objectif est d'aider ses clients à réduire leurs émissions carbone grâce à son concours bancaire, et de réduire l'impact carbone de ses propres opérations sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Cette vision est et sera portée graduellement par des projets et actions en faveur de la mesure et de la réduction de notre impact sur l'environnement.

Ainsi la BCI s'engage à :

- **Évaluer l'empreinte ESG des projets de ses clients entrepreneurs**
- **Épauler la transition énergétique et écologique du territoire**
- **Intégrer les critères ESG dans les produits d'investissement**
- **Réduire son impact direct sur l'environnement**

L'objectif de réduction de l'empreinte carbone de la Banque s'est donc traduit en 2022 par le déploiement graduel de pistes de réduction de l'empreinte et des travaux pour affiner la méthode de calcul de certains postes d'émission et pour fiabiliser les données.

En complément s'ajoute un deuxième niveau de contribution lié à l'empreinte carbone du portefeuille de clients Entreprises et Institutionnels

S'ajoutant à ces démarches, des initiatives internes sont lancées auprès des collaborateurs de la BCI pour les sensibiliser à l'occasion de réunions d'ambassadeurs RSE ou par des messages, vidéos sur intranet ou dans les journaux internes.

Nous sommes fiers de nos équipes, car nous savons pouvoir compter sur leurs initiatives individuelles ou collectives pour plus de responsabilité écologique.

Régis MAINOT

Directeur des Opérations Clientèle

Ainsi, en juin, le Comité d'Entreprise de la BCI s'est associé à CALEDOCLEAN pour mobiliser les collaborateurs de la Banque, leurs familles et amis, sur une opération de reboisement de 500 arbres.

En août, nos collaborateurs ont participé à la matinale de l'ECO'ENERGIE, organisée par la CCI, l'ACE et l'ADEME : réunion d'échange et d'informations sur les outils au service d'une transition bas carbone.

Engagement 05 : Évaluer l'empreinte ESG des projets de nos clients entrepreneurs

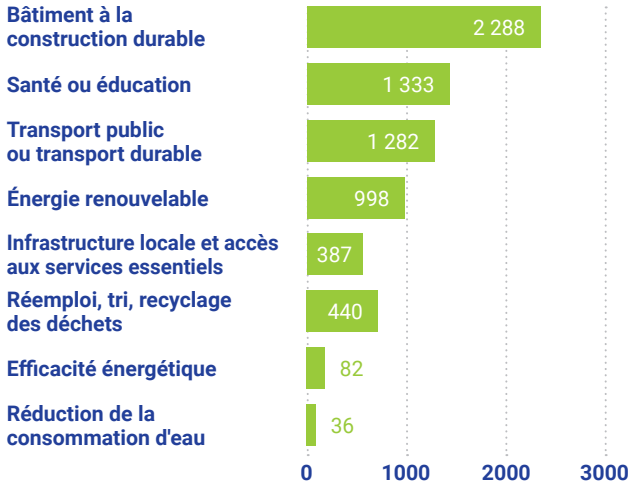
LA BCI FAIT SES MEILLEURS EFFORTS POUR AUGMENTER LA PART D'ENCOURS DE SON PORTEFEUILLE CONISDÉRÉE COMME DÉVELOPPEMENT DURABLE

Courant 2022, la BCI a poursuivi sa mesure de 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 entreprises, de seuil nominal supérieur ou égal à 50 millions F CFP.

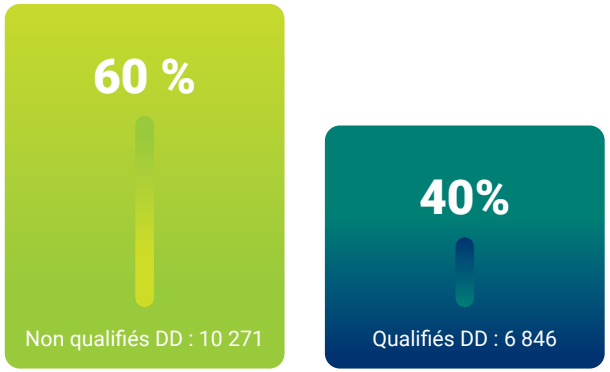
Rentrent dans le champ « DD » les financements correspondant à l'une des treize catégories suivantes :

- 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 ;
- 13. Développement en circuit cours.

Répartition des crédits qualifiés DD selon catégories en montant des encours (en millions de FCFP) au 31.12.2022



Part des crédits qualifiés DD en montants des encours (en millions F CFP) au 31.12.2022



Ces encours de crédits qualifiés DD au 31 décembre 2022 représentent 6,85 milliards F CFP sur un portefeuille cible* d'encours de 17,12 milliards F CFP de crédits.
(*) Cible = prêts aux entreprises ≥ 1an, ≥ 50 millions FCFP, hors SCI promotions immobilières et rachats de compte courant.

La part des encours de crédits qualifiés DD au 31 décembre 2022 est de 40%, versus 30% au 31 décembre 2021

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

6,85 milliards FCFP d'encours de crédit DD

40 % de la production totale cible

LA BCI A MIS EN PLACE COURANT 2022 DES DISPOSITIFS VISANT A ENTRAINER SES CLIENTS DANS UNE DEMARCHE DE RESPONSABILITE ESG

Clause RSE dans les contrats de prêts aux professionnels et aux entreprises

Au cours de l'année 2022, la Banque a intégré une clause RSE dans les dispositions générales des contrats de prêt aux entreprises et aux professionnels. L'article 16 dédié engage notamment la contrepartie à :

- Prendre toutes les mesures qui s'imposent afin de garantir que la passation des marchés de travaux, fournitures et services relatifs aux projets constitue l'option la plus économique, basée sur les procédures adéquates eu égard aux circonstances et aux considérations de qualité et d'efficacité et conformément à la réglementation applicable en Nouvelle-Calédonie ;

- Exécuter et exploiter le projet en conformité avec les lois et règlements applicables ; en particulier exécuter et exploiter le projet en conformité avec les lois, les règlements et les bonnes pratiques en matière environnementale et sociale, de pollution, de biodiversité et d'écosystèmes, de climat, de patrimoine culturel, de déplacement des populations, de droit des groupes vulnérables, de normes du travail, et de santé et sécurité des populations ;

- Informer sans délai le Prêteur de toute plainte environnementale ou sociale reçue, de tout fait ou évènement connu pouvant affecter ou modifier de façon significative les conditions d'exécution du projet concerné, et de toute suspension, retrait, annulation ou modification d'éventuels permis environnementaux ou sociaux ;

- Assurer l'exécution du projet en conformité avec les lois environnementales et sociales et se conformer et maintenir l'ensemble d'éventuels permis environnementaux ou sociaux qui lui seraient applicables (…)

Notation ESG des projets de crédits aux entreprises

L'objectif de cette évaluation ESG est notamment d'évaluer les activités fortement émettrices pour instaurer un dialogue constructif avec les entreprises concernées sur leur empreinte carbone, leur impact sur la biodiversité, leur participation au développement économique et leur contribution au bien-être et à la réduction des déséquilibres sociaux.

Modalités d'analyse :
- Crédits d'investissement ou de trésorerie ≥ 1 an ;
- Périmètre restreint aux Entreprises (hors Professionnels) ;
- Pour un montant ≥ à 50 millions FCFP ;
- Hors SCI et rachats de compte-courant.

Une grille d'analyse générale justifie la notation ESG des projets portés. Ces documents seront à compléter par les conseillers de clientèle instruisant le dossier présenté au schéma délégataire de signature. Cette grille, outil d'aide à la décision, permettra aux équipes commerciales, à partir de début 2023, de s'assurer du respect des engagements de la démarche RSE de la Banque.

Afin de disposer d'une analyse ESG contradictoire, la notation de chaque dimension de l'analyse sera vérifiée par le Chargé RSE de la Banque qui étudiera en complément :
- Les controverses liées aux Droits de l'Homme, aux Droits du Travail, à l'environnement, et à la lutte contre la corruption ;
- La politique ou démarche ESG de la contrepartie.

Ainsi, la BCI vise à valoriser des relations d'affaires éthiques par une analyse objective de leur performance extra-financière et plus particulièrement de leur engagement en matière environnementale, sociale et de gouvernance.

> Dans notre contexte îlien où les impacts environnementaux sont visibles (montée des eaux, puissance des cyclones par exemple), nous nous engageons aux côtés de nos clients pour les accompagner dans leur projet de croissance durable.

Frédéric TERRAT
Directeur des Entreprises

Engagement 06 : Épauler la transition énergétique et écologique du territoire

FACILITER L'INVESTISSEMENT DES MÉNAGES DANS LES ÉNERGIES RENOUVELABLES

Nous avons volontairement maintenu en 2022 nos dispositifs de soutien aux investissements « verts » de nos clientèles des particuliers comme des entreprises.

Jean-René COULSON
Directeur de l'Exploitation Commerciale

Des taux préférentiels sont proposés aux particuliers afin de :

- Faciliter l'accès des foyers calédoniens au chauffe-eau solaire qui, compte-tenu de l'ensoleillement en Nouvelle-Calédonie, présente des rendements élevés.
- 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 2022, la BCI a financé la construction par la SARL EOLE KAFEATE d'une ferme photovoltaïque au lieu-dit « Waihmene » sur la commune de Lifou, aux Iles Loyauté. La ferme photovoltaïque est couplée à un stockage d'énergie financé par EEC ENGIE. Sa puissance est de 2 000 kWc. L'unité de stockage permet de stocker l'excédent d'énergie fourni par les centrales photovoltaïques et éoliennes, et de le restituer sur les périodes déficitaires afin de réduire le fonctionnement des groupes thermiques et la consommation de gasoil.

La Banque a également co-financé à hauteur de 25% l'ingénierie, l'approvisionnement et la construction d'une centrale photovoltaïque dans la région pacifique à Tuvalu.

FACILITER LES PROJETS PARTICIPANT À LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE DU TERRITOIRE

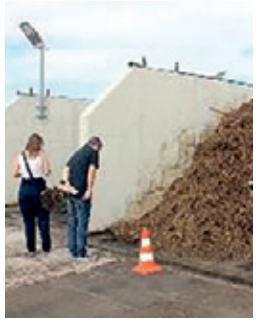
Focus sur le financement d'un broyeur ROYAL RECY BOAT NC – Démantèlement d'épaves et recyclage

La société 2RBNC s'inscrit dans une démarche de lancement d'un nouveau modèle économique pour la Nouvelle-Calédonie. Elle a en effet pour projet de trouver une solution de recyclage à la fibre de verre, permettant de fabriquer des objets de la vie courante à partir de fibre broyée de navires en fin de vie ou de Navires Hors d'Usage (NHU).

Les prestations de recyclage qui s'ensuivront seront proposées par leur structure Pacific Revalorisation. *Retrouvez la vidéo de l'extraction du ROYAL RECY BOAT en scannant le QR code ci-dessous*

Ce projet nécessite une première étape d'acquisition d'un broyeur universel. Celui-ci permet, avec ses deux systèmes de rotor, de broyer des matériaux durs ou des matériaux tendres comme la fibre de verre. Dans un premier temps, il permet de réduire les volumes des BPHU (Bateaux de Plaisance Hors d'Usage) et des autres déchets afin de les transporter à moindre coûts sur le site de traitement de la Matière Première Secondaire (MPS). Cette réduction de volume de déchets triés donne également l'accessibilité de nouvelles matières premières secondaires aux initiatives calédoniennes.

Focus sur le financement de la Plateforme de compostage Karenga – Mango Environnement



Inaugurée le 1er juin à Tontouta, la Plateforme de Compostage Karenga – Mango Environnement est le fruit du travail commun entre le groupe Mango, la CDE (Calédonienne des eaux) et la CSP (Calédonienne des Services Publics). Elle est financée en double défiscalisation, avec la BCI comme seul partenaire financier.

Cette station sert à co-composter les boues d'épuration de Nouméa et Dumbéa de la CDE avec les déchets verts récupérés par la CSP afin de produire un compost organique et local. Elle permettra de créer environ 4 800 tonnes de compost annuellement en plus de 3 emplois.

Ce projet s'engage dans une démarche d'économie circulaire en récupérant des « déchets » pour en faire sa matière première. Il s'adresse dans un premier temps aux entreprises et collectivités mais n'exclut pas l'utilisation du compost par les particuliers à l'avenir.

Plusieurs bénéfices écologiques sont à retirer de cette station de compostage :

- La fabrication d'un compost organique n'entrainant pas, à l'inverse des engrais chimiques, d'appauvrissement des sols, de pollution de l'environnement ou encore d'effet sur la santé humaine ;
- L'utilisation de compost permet de réduire l'usage de terre végétale, atténuant ainsi à l'érosion, la pollution et l'appauvrissement des sols ;
- La réduction des imports en engrais chimiques et en terres végétales permettant de diminuer l'impact carbone de la Nouvelle-Calédonie.

Engagement 07 : Intégrer les critères ESG dans les produits d'investissement

La BCI intègre des critères ESG dans ses offres d'investissement : elle prend en compte les enjeux sociaux et climatiques comme partie intégrante de 23 véhicules d'investissement en stock.

NOTRE CONVENTION AVEC LA SOCIETE DE GESTION D'ACTIFS DE LA BRED, Promepar Asset Management (AM) : acteur engagé de la finance durable

Promepar AM s'est dotée d'une démarche globale et participative de responsabilité pour l'ensemble de ses activités en appliquant des critères ESG à ses processus d'investissement.
Au sein de PROMEPAR AM, l'équipe ISR est pleinement intégrée à la gestion. Elle intervient et statue sur de nombreux sujets autant spécifiques que transverses : approche ESG / ISR des fonds, analyse ESG des émetteurs, suivi des offres ISR, intégration ESG, règlementation, ...

Promepar AM utilise également différents fournisseurs de données extra-financières spécialisés pour mener ses processus d'intégration ESG et d'Investissement Socialement Responsable, tels que Moody's ESG, Ethifinance, Proxinvest, CDP (anciennement Carbon Disclosure Project) et différents brokers.

À propos de PROMEPAR Asset Management

Promepar AM est la société de gestion d'actifs côtés de la BRED depuis 1992. Elle gère plus de 2,4milliards d'Euros (au31/12/2021).

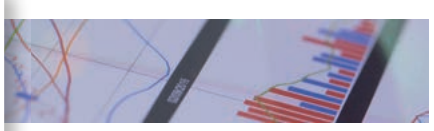
La société de gestion est au service de clients privés, institutionnels, entreprises et associations auxquels elle apporte des solutions d'investissement adaptées à travers des fonds ouverts, des fonds sur-mesure ou des mandats (compte-titres, PEA, contrats d'assurance-vie).

Promepar AM est signataire des PRI (Principes pour l'Investissement Responsable).

PRI Principles for Responsible Investment

Elle souhaite accompagner le déploiement de la responsabilité sociale et sociétale des entreprises en sélectionnant directement des émetteurs performant financièrement mais aussi dans leurs pratiques sociales, environnementales et de gouvernance (ESG). Elle a été l'une des premières sociétés de gestion à développer une offre ISR en gestion sous mandat en architecture ouverte.

Plus d'informations sur le site Promepar en scanant le QR code ci-dessous.



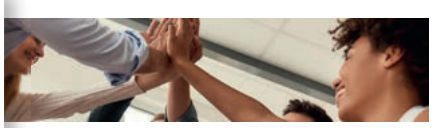
À propos de la BRED

En 2021, la BRED a réalisé un PNB consolidé de 1 456,1 M€ (+13,5%) et son résultat net s'établit à 412 millions d'euros, en augmentation de 52,7%.

Dans le cadre de sa politique RSE, la BRED intègre des critères ESG dans son processus de décisions d'achats et de crédit. aÉgalité des chances, transmission des savoirs et lutte contre les discriminations ou l'exclusion constituent trois priorités, guidant ses actions tant en interne à travers la gestion des carrières, les recrutements et la formation, qu'en externe, vis-à-vis de la société civile, dans le cadre de ses actions de mécénat.

La politique RSE est coordonnée par une Direction spécifique qui réalise la déclaration de performance extra financière annuelle consolidée du Groupe BRED, incluant un bilan carbone actualisé tous les ans.

Plus d'informations sur le site de la BRED en scannant le QR code ci-dessous.



PRODUITS STRUCTURÉS NON LABELLISÉS ISR, AYANT UN PAN ISR

Les sous-jacent retenus pour ces produits sont des indices intégrant des critères ESG.

Au 31 décembre 2022, le poids des produits structurés non labellisés ISR, ayant néanmoins un pan ISR, dans le stock total des produits structurés représente 44,45 % (+17,6 points d'évolution comparé à 2019).

INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE (ISR)

L'ISR (Investissement Socialement Responsable) est « un placement qui vise à concilier performance économique et impact social et environnemental en finançant les entreprises et les entités publiques qui contribuent au développement durable quel que soit leur secteur d'activité. En influençant la gouvernance et le comportement des acteurs, l'ISR favorise une économie responsable. »
Définition du Forum pour l'Investissement Responsable (FIR) et de l'Association Française de la Gestion financière (AFG).

La part des Unités de Compte (UC) labélisées ISR représente 17% des encours en UC et 7% des encours totaux

La part de l'ISR dans l'assurance vie commercialisée par la BCI en 2022 évolue de +441,5% par rapport à 2021. Cela représente un encours de 2,6 milliards F CFP

Cette très forte progression s'explique notamment par :

➡ L'introduction d'un nouveau support immobilier, SCCV NOVAXIA R – part A : premier fonds immobilier Résidentiel et Responsable issu du Recyclage urbain, ayant obtenu la double labélisation ISR et FINANSOL. Cette unité de compte (UC) axe sa stratégie sur le recyclage d'actifs immobiliers obsolètes en actifs résidentiels.

La politique d'investissement du fonds NOVAXIA R contribue à développer l'investissement dans le renouvellement urbain au bénéfice du plus grand nombre, notamment via la transformation d'immobilier/foncier existant ou de friches industrielles, et l'investissement dans une SCPI de renouvellement urbain (NOVAXIA NEO). Concernant les projets immobiliers, le Fonds aura pour stratégie d'investissement la création d'hébergement en visant l'objectif de zéro artificialisation nette des sols (ZAN) à travers l'acquisition d'actifs immobiliers libres de toute occupation ou loués, en vue de réaliser, immédiatement ou une fois les surfaces libérées, des opérations de travaux afin de les repositionner et d'optimiser leur situation.

Plus d'informations sur www.novaxia-invest.fr

➡ La labélisation ISR courant 2022 de deux supports déjà commercialisés par la Banque, issus de maisons de gestion fortement engagées dans l'investissement durable :

• **SCPI IMMO EVOLUTIF :** La SCPI IMMO EVOLUTIF vise à offrir principalement aux investisseurs institutionnels et aux personnes morales à vocation patrimoniale l'accès aux différentes composantes de l'immobilier d'entreprise, à travers une formule collective de placement. Créée en 2003, avec plus de 626 milliards € de capitalisation, IMMO EVOLUTIF investit ses capitaux dans des bureaux, des locaux d'activité et de logistique, des locaux commerciaux et des locaux divers (hôtellerie, résidences services, ...). Les investissements sont situés à Paris, en région parisienne et en province.

La SCPI bénéficie du label ISR appliqué à l'immobilier délivré par l'AFNOR le 19 septembre 2022.

- La stratégie prévoit la sélection d'immeubles neufs avec un haut niveau de performance appartenant à la catégorie "best in class". Ces immeubles peuvent notamment avoir obtenu une certification environnementale.
- L'évaluation ESG de chaque actif est menée selon la grille d'analyse développée par AEW, et mise à jour annuellement.
- Conformément au label ISR, la part des actifs faisant l'objet d'une évaluation ESG est durablement supérieure à 90% en valeur.

Plus d'informations sur : IMMO EVOLUTIF | AEW Patrimoine

• **SCPI PRIMOVIE :** Créée en 2012, la SCPI PRIMOVIE est la 1ère SCPI du marché qui a orienté sa politique d'investissement vers l'immobilier de Santé et d'Education en France et en Europe avec plus de 4 milliards € de capitalisation :
- Secteur de la santé, des seniors et de la dépendance : maison de retraites, EPHPAD, Cliniques MCO (Médecine Chirurgie Obstétrique,) résidences seniors
- Secteurs de l'éducation et de la petite enfance : crèches, écoles, université, centres formation.
- Chaque souscription de nouvelles parts de la SCPI permet à Primonial REIM France de faire un don au bénéfice de l'Hôpital Necker Enfants malades.

La démarche ISR de Primovie :
- Objectif Environnement (énergie) : Placer chacun des actifs immobiliers du fond sur une trajectoire lui permettant de réduire de 40% sa consommation d'énergie finale en 2030.
- Objectif Environnementale (émissions de gaz à effet de serre) : Placer le portefeuille des actifs immobiliers du fonds sur une trajectoire lui permettant de contribuer à l'atteinte de l'objectif national de neutralité carbone d'ici à 2050, conformément à la Stratégie Nationale Bas Carbone issue des Accords de Paris de 2015.
- Objectif Social (santé/confort des occupants) : Réduire la proportion de chambres doubles dans le patrimoine des EHPAD gérés par le fonds.

Plus d'informations sur www.primonialreim.fr

Engagement 08 : Réduire notre impact direct sur l'environnement

DE NOUVEAUX MODÈLES ÉCONOMIQUES ET CHAÎNES DE VALEUR

La gestion responsable des ressources par une transition vers une économie circulaire est très dépendante de la maturité des parties prenantes locales, des réglementations et des logistiques locales.

Les approches sont donc déployées en fonction de l'existence des filières sur le territoire. Dans sa feuille de route stratégique, la BCI a intégré un projet sur la gestion des déchets. Différents partenariats sont en cours de déploiement avec des entreprises spécialisées ou avec l'organisme référent TRECODEC pour accélérer la récupération des déchets de l'Entreprise, leur tri et leur recyclage. En parallèle, la BCI travaille avec des associations locales (Coup d'pouce Informatique) afin de faciliter les dons d'ordinateurs. Ainsi, la destruction de certains équipements est évitée et leur utilisation est facilitée.

Sensibilisation aux gestes éco-citoyens

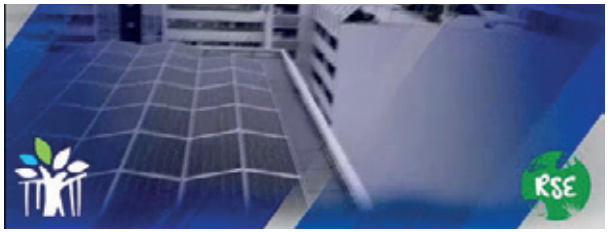
Les collaborateurs sont appelés à contribuer à l'optimisation de la consommation énergétique des bâtiments qu'ils occupent par une modification de leur comportement et l'adoption de bonnes habitudes : extinction de l'éclairage des locaux qui ne sont plus occupés, des écrans non utilisés…

TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE PLUS SOBRE - REDUCTION DE LA CONSOMMATION DE RESSOURCES

Compte tenu de son activité, les actions de la BCI visent à réduire ou optimiser essentiellement sa consommation de papier et d'électricité.

Optimisation des consommations d'énergie dans les bâtiments

L'Entreprise met en place également des actions de réduction de ses émissions par l'amélioration de la qualité énergétique de ses bâtiments : renouvellement des sites par des structures moins énergivores ; limitation de la consommation d'espace par la mise en place d'environnement de travail partagé ; panneaux photovoltaïques. Le remplacement des sources classiques d'éclairage par des LED est engagé autant sur les nouveaux aménagements que sur des locaux existants. La détection de présence (pour gérer l'éclairage) est prise en compte dans les rénovations (WC, couloirs…).



En 2022, la Banque a budgétisé le développement de son parc photovoltaïque sur cinq agences supplémentaires en 2023 :

Magenta, Bourail, Poindimié, La Foa et Boulouparis, en plus de l'équipement existant d'une centaine de panneaux sur le toit du Siège.

Optimisation des déplacements

La BCI introduit les prémices d'un plan de mobilité :

- Mise à disposition et sécurisation du parking à vélos et trottinettes électriques ;
- Outils permettant de limiter les déplacements : visioconférence, installation de Teams sur certains postes ;
- Début de déploiement du travail à distance ;
- Des modules d'autoformation sont mis à disposition des collaborateurs pour se former sans se déplacer.

-12,7 % sur la consommation électrique en un an

Réduction de notre consommation de papier

La BCI a baissé de 38% son volume d'achat de papier cette année, grâce à aux projets de dématérialisation suivants :

- **La dématérialisation des relevés TPE (Terminal de paiement électronique) commerçants** a permis d'économiser plus de 490 000 relevés et 220 000 enveloppes:
  - 80% des commerçants abonnés aux relevés mensuels les reçoivent en dématérialisé.
  - 100% des clients abonnés aux relevés quotidiens les reçoivent en dématérialisé.

➡ **Le passage de BCIcom à BCInet** : l'effort commercial pour équiper les clients à BCInet (démarchage, challenge annuel) a permis d'éviter l'impression de plus de 280 000 relevés de compte et le nombre d'enveloppes associées (trois années de relevés de comptes électroniques sont mises à disposition du client gratuitement sur son espace banque en ligne).

➡ **La signature électronique sécurisée** se déploie graduellement dans le réseau d'agences, permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'Entreprise :

- Offrir à nos clients une solution de signature simple, rapide, digitalisée et sécurisée ;
- Digitaliser les process et générer des économies de charge RSE ;
- Améliorer le quotidien des collaborateurs et gagner du temps.

➡ **La dématérialisation** se développe également sous d'autres formes dans l'Entreprise :

- 93% des salariés de la BCI ont opté pour un bulletin de paie électronique.
- Le bilan de chaque entretien annuel individuel est 100% digitalisé.
- Les communiqués, revues internes #La Minute RSE sont aussi dématérialisées.
- Par ailleurs, la Banque équipe ses salariés en ordinateurs portables, leur permettant de réduire leur consommation de papier.
- Plus de 60% des factures des fournisseurs sont également dématérialisées et stockées sous TRIBANK. Pour les plus petits fournisseurs, la dématérialisation des factures se poursuit.

➡ Des efforts éditiques en vue de réduction de consommation de papier et d'encre

- Gestion électronique des documents.
- Passage des imprimantes individuelles en réseau dans certains services.
- Equipement de certains postes en doubles écrans pour travailler directement sur le document numérisé.
- Déploiement d'un logiciel de pilotage des périphériques d'impression au niveau des copieurs multifonctions et imprimantes réseau. Il a pour objectif notamment de mesurer l'empreinte écologique de cette activité consommatrice de ressources naturelles et de responsabiliser les utilisateurs quant aux impacts environnementaux par des remontées d'informations personnalisées.
- Suppression dans certains services des imprimantes individuelles au bénéfice d'une unique par service.
- Réduction du parc d'imprimantes couleurs au strict nécessaire.

Réduction de notre consommation d'eau

En poursuivant le déploiement de dispositifs tels que fontaines à eau reliées à l'eau du robinet au lieu de bonbonnes nécessitant du transport.

✓ -11 % sur la consommation d'eau en un an

RÉDUCTION, TRI ET VALORISATION DES DÉCHETS

La Banque s'inscrit dans un programme d'amélioration de la gestion de ses déchets pour :

➡ S'aligner sur les Codes de l'environnement des trois provinces de Nouvelle-Calédonie ;

➡ Mettre en place un ensemble d'actions pour réduire la quantité de déchets ;

➡ Promouvoir les filières de traitement à disposition localement, sur l'ensemble de ses sites et agences ;

➡ Gérer les déchets dans des conditions propres à améliorer la performance de ses activités et dans des conditions propices à la maîtrise des coûts ;

➡ Sensibiliser et former son personnel aux améliorations apportées à la gestion des déchets;

➡ Communiquer à l'ensemble du personnel les actions entreprises et les performances réalisées.

Cette démarche se veut collective et participative et vise à concilier les préoccupations existantes mais aussi à anticiper les futures exigences de gestion des déchets. Les objectifs fixés à horizon 2025 sont :

➡ Le développement d'un schéma de la gestion des déchets pour la période 2023-2025 ;

➡ Le démarrage de la mise en œuvre d'un plan d'actions, en se basant sur ces grands principes :

- Détermination des types de déchets générés par nos activités ;
- Organisation du traitement de nos déchets dans des filières adaptées en prenant en compte le contexte local ;
- Mesure des quantités de déchets générés par nos activités ;
- Traçabilité sur le devenir de nos déchets.

D'ores et déjà, des actions sont mises en œuvre ou en cours de l'être, dans les différents modes de traitement des déchets :

Réduction / Prévention

- L'usage des piles est restreint par une préférence faite au petit équipement informatique en filaire (les souris, les calculatrices, etc.)

- La Banque remplace ses néons par des dalles LED qui ont une durée de vie plus longue pour une consommation énergétique plus faible. Ainsi, cette solution produit moins de déchets à terme.

- Achat de ressources durables : 100% des chéquiers sont fabriqués avec du papier labellisé FSC (Forest Stewardship Council®, ou Conseil de Soutien de la Forêt).

Le FSC est un label international garantissant que les bois utilisés se conforment aux procédures de gestion durable des forêts.

Réemploi : dons aux plus petites associations

- La BCI a offert cette année 58 PC réformés à l'association Coup d'Pouce Informatique. Afin de lutter contre l'exclusion numérique, cette association reconditionne le matériel informatique et le met à disposition des écoles ou des personnes qui en ont besoin.

- Concernant le matériel informatique toujours, l'Entreprise utilise les pièces détachées provenant de matériel hors d'usage pour prolonger la durée de vie de matériel ancien encore utilisé.

- Courant 2022, la Banque a donné plusieurs mobiliers de bureau à l'association Valentin Haui, qui aide les personnes déficientes visuelles.

- Dans le cadre de la Semaine Européenne de la Réduction des Déchets, une collecte de vêtements usagés a été menée en interne, au profit de l'Association Saint-Vincent de Paul.

Tri sélectif et recyclage

Toutes les entités poursuivent le déploiement d'une politique d'optimisation du recyclage des déchets et d'équipement en points de collecte.

Le tri sélectif (papier, carton, plastique, verre, métal, piles, cartouches d'encre, métal) est désormais en place au Siège et au Cercle patrimonial.

Les déchets d'équipement électriques et électroniques (DEEE) sont traités conformément aux obligations découlant du code de l'environnement de la Province Sud et des Iles Loyauté.

Le recyclage est aussi une préoccupation de la BCI qui l'a ainsi intégré par exemple dans le traitement des cartons, du papier, l'aluminium, le verre et le plastique (un prestataire local le transforme en dalles de pavement) …

La collecte et le transport local des déchets sont majoritairement assurés par des prestataires locaux qui optimisent leurs déplacements.

Indicateurs quantitatifs environnementaux et table de concordance

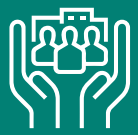
Enjeux RSE	Indicateurs clés de performance sociaux	Unité	2022	2021	Grenelle II	GRI G4	ISO 26000	Pacte mondial	ODD
ENG 05 - Évaluer l'empreinte écologique des projets de nos clients	Portefeuille de crédits qualifiés Développement Durable	Md FCFP	6,8	9,2					
ENG 07 - Intégrer les critères ESG dans les produits d'Investissement	Poids des Produits structurés non labellisés ISR, ayant un pan ISR, dans le stock total des produits structurés	%	44,45%	36,74%					
	Total des encours ISR	Milliards FCFP	2,7	0,5					
ENG 08 - Appréhender notre empreinte environnementale directe	**Consommation totale d'énergie électrique sur les sites**	MWh	1 275,1	1 461 6	◊	EN4	6.5.4	#7-8-9	
	Production d'électricité par nos panneaux photovoltaïques	MWh	45,55	33,53					7
	Taux d'autoconsommation solaire moyen	%	4%	2%					7
	Etablissements BCI équipés de panneaux photovoltaïques	% étbts équipés	8%	8%					
	Consommation d'énergie fossile liée aux transports	L	13 190	12 712					
	Nombre de voitures global (hors Brousse et utilitaires)	Nb	9	9					
	Proportion de voitures hybrides	%	33%	33%					7
	Consommation d'eau totale sur l'ensemble des sites	m^3	1 685	1 517		EN8,9,10	6.5.4	#7-8-9	
	Achat/Consommation de papier A4 et A3	Kg	21 800	30 050					
	Déchets papiers (bacs, hors poubelles, hors iles) collectés / recyclés	Kg collectés	20 021	27 012		EN1,23	6.5.3	#7-8-9	12
		% recyclés	100%	100%	◊				
	Déchets cartons collectés / recyclés	Kg collectés	1 892	1 829		EN1,23	6.5.3	#7-8-9	12
		% recyclés	100%	100%	◊				
	Déchets verre collectés / recyclés	Kg collectés	0	28		EN1,23	6.5.3	#7-8-9	12
		% recyclés	-	100%	◊				
	Déchets plastiques collectés / recyclés	Kg collectés	59	56		EN1,23	6.5.3	#7-8-9	12
		% recyclés	100%	100%	◊				
	Déchets piles et accumulateurs collectés et traités	Kg collectés	16	10	◊	EN1,23	6.5.3	#7-8-9	12

AXE 03

Être un employeur de choix

ENGAGEMENT 09

Attirer et fidéliser les talents



ENGAGEMENT 10

Maintenir l'employabilité des collaborateurs sur le long terme

ENGAGEMENT 11

Favoriser l'égalité des chances et la diversité

ENGAGEMENT 12

Optimiser les conditions de travail des salariés

03

La BCI, c'est plus de
160 métiers
différents

Nous accompagnons
466 collaborateurs
dans leurs parcours professionnels

Nous accueillons des stagiaires, alternants et jobs d'été dans le cadre de dispositifs qui permettent de
parfaire la formation et l'expérience

Au sein de la BCI nous mettons tout en œuvre pour attirer les talents, développer les compétences de nos collaborateurs et les fidéliser, en assurant la diversité, et dans un environnement où chacun puisse s'épanouir.

Aussi, nous nous efforçons d'accompagner au mieux nos collaborateurs afin qu'ils trouvent un équilibre de vie.

Ainsi, pour favoriser l'engagement de nos collaborateurs, attirer les talents et gagner en performance, la BCI s'engage sur quatre orientations prioritaires en matière de ressources humaines :

- Attirer et fidéliser les talents
- Développer l'employabilité des collaborateurs sur le long terme
- Favoriser la diversité des chances et de traitement
- Prendre soin des conditions de travail des salariés

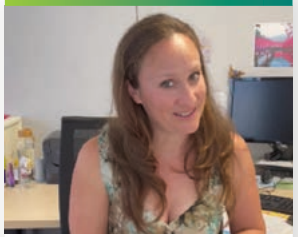
« La réussite des employés est une condition essentielle pour une expérience client de qualité et le succès à long terme de la Banque. La BCI s'emploie à maintenir une culture bienveillante, développante et inclusive, où chaque collaborateur peut réaliser son plein potentiel.

Cyril CARLES
Directeur des Ressources Humaines

Développement d'une culture RSE, socle de nos valeurs communes

L'année 2022 a marqué le lancement d'un programme d'information et de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux sujets de responsabilité sociétale d'entreprise. Ainsi la banque a-t-elle enrôlé un réseau de quinze ambassadeurs RSE, représentatifs de l'ensemble des directions.

Véronique SEGALA
Le rôle des ambassadeurs RSE



Véronique BOURA
Impressions d'une ambassadrice RSE

Retrouvez les vidéos des ambassadrices ci-dessus

Une newsletter (« La Minute RSE »), à laquelle contribuent activement les ambassadeurs RSE, est publiée tous les deux mois en interne. Cette newsletter aborde des sujets tels que l'actualité RSE, de la Banque, des éco-gestes au bureau, des éco-gestes à la maison et un point d'éducation sur le développement durable.

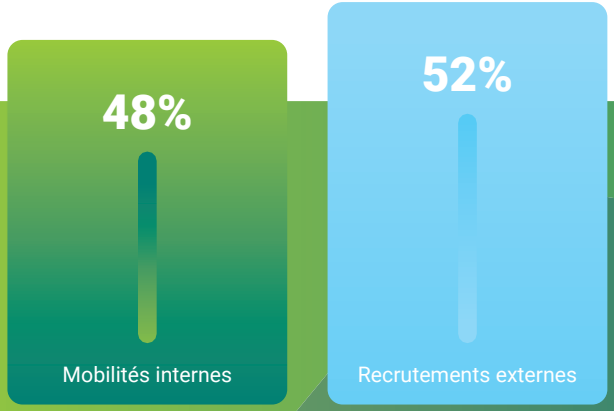
Engagement 09 : Attirer et fidéliser les talents

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

La Banque a connu une année dynamique : 162 postes ont été pourvus par le biais des mobilités internes (77) et des recrutements externes (85). Soit, près de 50 % de mobilité interne.

La BCI a à cœur de faire évoluer ses collaborateurs par le biais de parcours professionnels avec accompagnement individualisé.

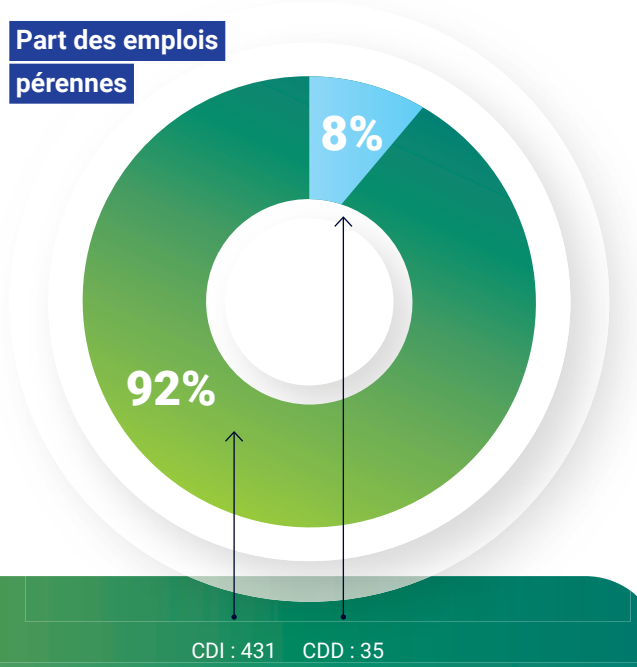
Répartition des recrutements entre externe et interne



En 5 ans, l'effectif présent moyen de la BCI a augmenté de 6,11 % (2,1 % entre 2021 et 2022) : cette évolution est le reflet de l'essor de l'activité du Front Office, pour s'adapter à la croissance du marché.

La part des CDI (92%) démontre du caractère pérenne des emplois à la BCI.

Part des emplois pérennes



La Banque est vigilante **à prioriser l'emploi local** : la part de l'emploi local sur les recrutements en CDI progresse à 88% (+ 12 points en 5 ans).

Répartition par âge et ancienneté

Avec un âge moyen de 40 ans (sans évolution par rapport à 2018), 54% des salariés en dessous de cette moyenne et près de 32% de trentenaires, notre pyramide des âges est dynamique est équilibrée.

L'ancienneté moyenne est de 13 ans et presque 25% des collaborateurs ont plus de 20 ans d'ancienneté ; entraînant dans leur expertise les 30% de collaborateurs de moins de 5 ans d'ancienneté.

Mouvements d'effectifs

Fin 2022, 92% des collaborateurs de la BCI sont en CDI. Et malgré une tension forte sur les métiers du secteur bancaire, le turnover reste maîtrisé (6,5%) , bien qu'en hausse par rapport à 2021 (4,3%), confortant la politique RH résolument tournée vers la fidélisation.

40 ans
âge moyen 2022

13 ans
ancienneté moyenne 2022

Mobilités et promotions

La dynamique de mobilité et de promotions internes a été significative. Par nature, la diversité des métiers de l'exploitation commerciale favorise la mobilité des collaborateurs.

En 2022, dans la continuité de l'année précédente, la progression de la mobilité interne (professionnelle ou géographique) a été soutenue par la bonne marche des affaires ainsi que par la consolidation de fonctions ou d'organisations nouvellement créées.

Une commission « recrutement » permet d'échanger entre représentants du personnel et direction des ressources humaines sur cette activité stratégique.

Au 31 décembre 2022, 77 salariés de la Banque ont bénéficié d'une mobilité (soit un taux de mobilité de 48%).

En 2022, le taux de réalisation des d'entretiens annuels est de 98,5 %. Au-delà des avantages de la digitalisation (plus de papier, un espace personnel sécurisé…), cette campagne répond à un triple objectif : bilan de l'année écoulée et objectifs de l'année à venir, formations à organiser pour une plus grande maîtrise du poste et/ou une évolution professionnelle.

DÉCOUVRIR/RENCONTRER LES CANDIDATS

Pour accroître et maintenir sa notoriété sur le marché de l'emploi, la BCI déploie une politique de recrutement proactive axée sur une présence régulière aux différents évènements organisés par les établissements d'enseignement et les écoles, et sur des rencontres, tout au long de l'année, de candidats potentiels et d'étudiants.

La BCI a participé au job dating organisé le 6 décembre par le CFA de l'UNC.

Alternance

La BCI favorise depuis de nombreuses années l'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise, notamment par l'accueil d'alternants et de stagiaires.
Nous nous sommes attachés à proposer à nos alternants des conditions de travail équivalentes à celles des autres salariés. Par exemple, ils bénéficient également de notre accord d'intéressement et contribuent dans leurs rôles à la performance et au succès de l'entreprise…

La banque continue de développer sa capacité d'accueil des alternants avec un nombre de 15 alternants en 2022.

FAIRE REVENIR LES TALENTS

La BCI participe depuis 2020 comme membre bienfaiteur aux réflexions menées par l'association Talents Calédoniens, pour lancer le parcours « Revivre en Nouvelle-Calédonie » : un dispositif pilote pour inciter les jeunes Calédoniens à venir ou revenir vivre en Nouvelle-Calédonie.

Des constats :

- La « guerre des talents » est devenue une compétition mondiale entre les pays ;
- En pratique, les dispositifs existant sur le territoire pour faire revenir les diplômés et les professionnels calédoniens résidant à l'extérieur sont méconnus ;
- La Nouvelle-Calédonie manque de main d'œuvre dans de nombreux secteurs et propose des actions pour attirer les diplômés et professionnels à forte valeur ajoutée insuffisamment connues ni harmonisées ;
- La Nouvelle-Calédonie dispose d'atouts majeurs insuffisamment valorisés (équilibre de vie et valeurs humaines).

Une ambition :

➡ Faire de la Nouvelle-Calédonie une terre attractive pour les talents calédoniens et mondiaux, notamment dans les secteurs innovants et à fort enjeu (biodiversité, numérique, climat, …)

Deux axes de travail :

1. La création d'une communauté digitale (réseaux sociaux notamment) pour développer l'attractivité de la NC vis-à-vis des talents ;
2. Être force de proposition vers les institutions pour définir les bases et les moyens d'une attractivité territoriale pour les talents.

Les acteurs réunis autour de l'opération « Revivre en NC » proposent à 30 jeunes talents, pendant six mois, un parcours intégré composé d'un accompagnement et surtout d'une mise en relation avec le monde entrepreneurial calédonien.

Le dispositif concerne les moins de 30 ans, nés ou ayant fait plus de 10 ans de scolarité en Nouvelle-Calédonie, en instance de retour ou étant installés depuis moins d'un an. Chacun de ces jeunes est parrainé par un chef d'entreprise.

Une plateforme numérique dédiée au Talents calédoniens est en création afin d'inciter les diplômés à un retour chez eux. Ce portail facilitera notamment la recherche d'information en proposant des liens directs vers les sites internet des partenaires institutionnels ou privés pertinents.

À la clé, des enjeux d'insertion de la jeunesse, mais aussi de développement économique, social et d'innovation pour le territoire.

SOUTENIR LES TALENTS

Parce que l'arrivée dans une entreprise est pour chacun un moment marquant, la BCI s'applique à tout mettre en œuvre pour faciliter l'intégration de ses nouveaux collaborateurs.

Ainsi, certains collaborateurs bénéficient déjà d'un parcours complet d'intégration ; s'agissant particulièrement pour le moment des métiers de l'activité commerciale.

Sentiment d'appartenance et culture commune

Afin de favoriser l'implication et l'engagement de nos collaborateurs, nous les sollicitons dès que possible dans nos démarches de réflexion autour de projets de transformation. Par exemple, nous avons organisé des ateliers autour de la charte des valeurs, de la BCI, déclinée au sein des entités opérationnelles.

Ces ateliers développent aussi un esprit d'équipe et une connaissance transversale de l'entreprise. Cette volonté de fédérer, se prolonge sur nos réseaux sociaux *autour de notre page Facebook BCI Communication agents*, permettant aux collaborateurs de partager leur quotidien à la Banque.

L'intéressement 2022 a augmenté de plus de 6,5 % par rapport à 2021

180,16 millions XPF versés en 2022 au titre de l'intéressement

23,75 millions XPF versés en 2022 au titre de l'abondement

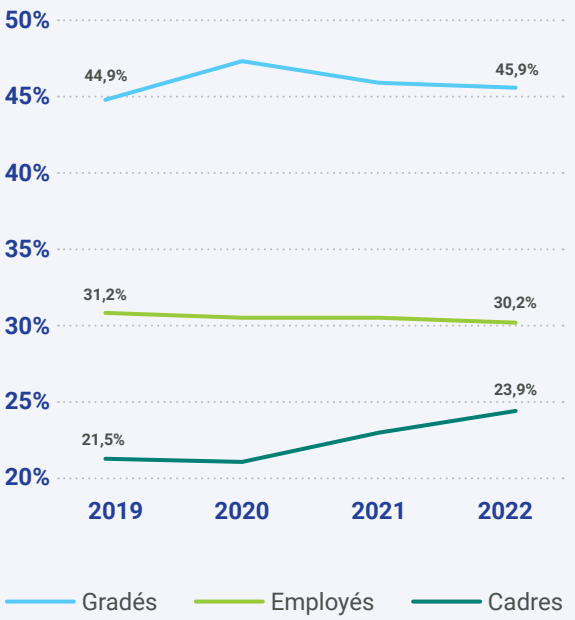
13,2 % abondement sur intéressement

La BCI augmente progressivement la proportion de ses cadres

La BCI a à cœur de faire évoluer ses collaborateurs ; nous avons une responsabilité sociale de faire grandir en compétences, en statut et aussi en capacité financière.

Ainsi, les cadres représentent 23,9% de la population en 2022 vs 21,5% en 2019. A contrario, la proportion des employés tend à baisser et est passée de 31,2 % en 2019 à 30,2 % en 2022. En termes d'effectif, la population des cadres a augmenté de 15 % sur 4 ans, tandis que la population des employés a diminué dans la même proportion (-15%). Ces chiffres traduisent le phénomène de promotion interne à la BCI.

Évolution de la représentativité des cadres au sein des catégories sociaux-professionnelles



La Banque accompagne ses collaborateurs dans le respect de ses valeurs

Les collaborateurs de la BCI sont encouragés à agir avec responsabilité, dans un cadre éthique rigoureux et partagé par tous. Ainsi, la BCI œuvre depuis plusieurs années à renforcer sa culture d'entreprise, articulée autour de ses valeurs dictant les principes de comportement attendus de la part des managers et collaborateurs.

Risques psycho-sociaux, harcèlement sexuel ou moral, homophobie, racisme, sexisme… la BCI s'engage à prévenir et à combattre toute forme de discrimination et tout comportement inapproprié et contraire à la loi, ses valeurs et sa Charte d'éthique et de déontologie. Appliquant une tolérance zéro à tous les niveaux de son organisation, elle a renforcé sa politique en s'appuyant sur différents dispositifs d'alerte (médecine du travail, ligne hiérarchique, ressources humaines, responsable conformité…).

9,2/10 niveau de satisfaction des nouveaux entrants, relatif à leur relation avec leur supérieur hiérarchique.

9,6/10 niveau de satisfaction des nouveaux entrants, relatif à leur relation avec les collaborateurs au sein de leur équipe.

9,0/10 niveau de satisfaction des nouveaux entrants, relatif à leur relation avec les collaborateurs des autres équipes.

Chaque collaborateur a la garantie de voir sa contribution à la performance de la Banque reconnue.

Rémunération et partage de la valeur

Une fois de plus, la BCI a su conforter sa position de leader sur le marché et a porté haut nos valeurs de Confiance, Agilité et Proximité. La fin de notre stratégie CAP22 aboutit ainsi à des résultats historiques pour notre banque. Nous espérons que notre nouveau plan CAP25 nous permettra de maintenir voire d'améliorer ces performances.

Notre stratégie, la solidarité des équipes et l'engagement individuel ont ainsi permis de faire progresser notre PNB et nos résultats en 2022, malgré un coût du risque qui reste élevé en raison d'un contexte économique difficile et chargé d'incertitudes.

Les primes d'intéressement versées à l'ensemble des collaborateurs de la Banque se situent à des niveaux élevés et exceptionnels en Nouvelle-Calédonie. Elles reflètent l'engagement de chacun et doivent nous rendre fier de notre appartenance à la première banque du territoire.

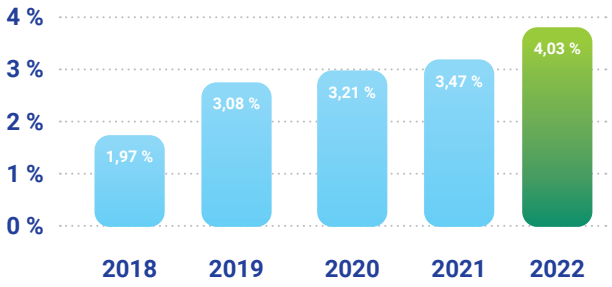
Engagement 10 : Maintenir l'employabilité des collaborateurs sur le long terme

Maintenir l'employabilité de nos collaborateurs sur le long terme, c'est s'assurer, d'une part, qu'ils continuent de répondre aux enjeux de leur poste, et d'autre part, leur donner les moyens d'évoluer professionnellement, soit via une mobilité horizontale, soit via une mobilité verticale (promotion).

Pour ce faire, les collaborateurs de la BCI bénéficient de parcours de carrière valorisants. La Banque s'attache à leur proposer une offre de formation diversifiée afin de maintenir et de développer leur employabilité, selon les besoins de la Banque et l'évolution du marché du travail ; en :

- Développant les compétences et l'expertise des salariés
- Maintenant dans l'emploi ses collaborateurs, au mieux de ses intérêts et de ceux de l'établissement

Effort global de formation exprimé en % de la masse salariale



En 5 ans, l'effort global de formation* a progressé de 2 points pour atteindre 4,03 %, quand il était de 1,97 % en 2018.

**Effort global de formation = (coûts pédagogiques + montant de la rémunération maintenue + frais de formation complémentaire de toutes les formations dispensées) /masse salariale.*

En 2022, l'Entreprise a augmenté de près de 50% son effort de formation par rapport à 2021.

RENFORCER TOUJOURS LA FORMATION

Un budget adapté et en hausse

Le budget du plan prévisionnel de développement des compétences 2022 est de 40 millions FCFP.

Un suivi renforcé des compétences

À chaque poste correspond une fiche emploi compétences (FEC) par poste. Celle-ci permet à chaque collaborateur de connaitre sa mission, ses activités principales, les critères de performance associés, son environnement relationnel et ses conditions de travail. Par ailleurs, elle donne de la perspective à chacun puisqu'elle décline l'évolution professionnelle théorique, en amont comme en aval du poste. Enfin, elle liste les connaissances spécifiques et les compétences opérationnelles comme comportementales nécessaires.

Courant 2022, ces compétences ont été rationalisées et injectées dans notre système d'information RH, ce qui permet aux managers comme aux collaborateurs d'apprécier leurs savoir, savoir-être et savoir-faire en fonction des attendus au poste.

- **478** collaborateurs formés en 2022
- **87,5 %** Part des collaborateurs ayant suivi au moins une formation
- **18 932** Heures de formation en 2022 dont 68 % dédiées aux formations métier
- **80 %** Part des heures de formation dédiées aux formations non réglementaires
- **39** Nombre d'heures de formation par collaborateur formé
- **6** Nombre de formations par collaborateur formé

Offre de formation

Chaque collaborateur bénéficie d'un plan de formation personnalisé, qui inclut des formations obligatoires et des formations dites métier ou de développement des compétences.

TYPOLOGIE DE FORMATION	PARTICIPATIONS
Maintien dans les emplois existants	769
Évolution des métiers et développement des compétences	494
Formations diplômantes	5
Relation du travail	142
Hygiène Santé au Travail	101
Formations réglementaires	1385

315 demandes de formations exprimées par 166 collaborateurs en entretiens annuels

Formations métiers

Chaque métier dispose de ses propres programmes de formations techniques.
Des formations externes individuelles sont également proposées par thématique en cas de besoin spécifique. Elles sont définies selon l'évolution de nos métiers et des tendances digitales.

En sus, des formations transverses sont proposées à tous nos collaborateurs : produits, intermédiation en assurance, crédits, risques, plan de continuation d'activité, formateur... également comportementales (communication interpersonnelle, gestion des incivilités et des comportements agressifs...). Ces formations permettent de dispenser des savoirs mobilisables quel que soit le métier du collaborateur.

Culture managériale

L'Entreprise offre à l'ensemble de ses managers des formations pour développer une culture et des pratiques managériales communes, notamment :

- Rôle du manager ;
- Accompagner le changement ;
- Management par les objectifs ;
- Communication interpersonnelle ;
- Montée des compétences de son équipe ;
- Repérer les signaux faibles d'un conflit et les désamorcer.

Digitalisation

Les formations en distanciel constituent une modalité pragmatique de formation. La crise sanitaire a accéléré ce mouvement que nous avions déjà expérimenté au préalable. Nous souhaitons conserver ce canal de formation, car il nous permet d'être flexible et de nous adapter aux contraintes d'organisation des services et de nos collaborateurs.

Formations en E-learning
43 % versus 69 % en 2021

Plateforme d'autoformation EDFLEX

L'Entreprise offre à plus d'un quart de ses collaborateurs une licence d'accès à cette plateforme proposant plus des centaines de formations dans des formats innovants (MOOCs, podcasts, articles, vidéos, livres) et sur des thématiques pointues et évolutives. Cet outil innovant permet de :

- Organiser sa montée en compétences et gagner en maîtrise du poste occupé ;
- Confier aux utilisateurs la possibilité de gérer eux-mêmes le développement de leurs connaissances métier.

Cette modalité de formation, l'auto-formation, est une marque de confiance de l'Entreprise envers ses collaborateurs à qui elle laisse toute autonomie pour s'organiser.

Formation en anglais en ligne

La formation « Education First », d'une durée de six mois, est proposée à certains collaborateurs pratiquant l'anglais dans leur métier. Elle est adaptée au niveau de l'apprenant et est pratique d'accès (ordinateur ou mobile). Chaque étape se décompose en cours magistraux sur le site (grammaire, vocabulaire, compréhension expression), en cours collectifs (favorisant l'interaction) et en cours individuels.

8 collaborateurs BCI ont été formés sur cette plateforme en 2022

DÉVELOPPER NOS COLLABORATEURS PAR L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Parcours de montée en compétences métiers en ligne

La banque a proposé en 2022 un parcours de montées en compétence métiers en ligne « BCI BOX » pour les conseillers de clientèles professionnelle, entreprises, particuliers niveau 1 et niveau 1 du parcours patrimonial.

La progression des résultats en terme d'acquisition de connaissances métiers est de +18,5% entre les évaluations initiale et finale.

Parcours de montée en compétences / Formations En Situation de Travail (FEST)

Des parcours de montée en compétences sont mis en place dans le cadre de mobilités internes, pour les postes d'attaché de clientèle. Les collaborateurs concernés suivent un parcours balisé, les menant dans différents services (service crédit, service assurance, centre de relation client), la finalité étant d'acquérir savoirs, connaissances et compétences indispensables à l'exercice de leurs futures nouvelles fonctions.

3 444 heures de Formation En Situation de Travail

Vis ma vie

Dans le cadre des travaux réalisés par les membres du groupe Qualité de Vie au Travail et afin de développer les relations interservices, il a été décidé de déployer un dispositif Vis ma Vie répondant à ces besoins. Celui-ci permet de plonger au cœur du métier de chacun. Son objectif est d'offrir une expérience d'une demi-journée au sein d'une entité de la BCI afin :

- D'améliorer sa **compréhension** des modes de fonctionnement et processus des organisations interagissant entre elles ;
- De développer sa **culture bancaire**.

Ensemble

La BCI s'est dotée d'une édition bimestrielle interne mettant notamment en avant les différents métiers et collaborateurs de l'Entreprise. Cette lettre d'information participe à la communication et à la connaissance des différents services et métiers de la Banque.

Engagements solidaires

La BCI offre la possibilité à ses collaborateurs de s'engager au-delà de leurs métiers, en donnant de leur temps et/ou en partageant leurs compétences, afin de pouvoir donner du sens à leur travail au-delà de leurs missions clients.

Ils peuvent s'engager dans des groupes de travail ou des ateliers de réflexion/travail (QVT, ambassadeurs RSE, valeurs…).

Réunion des ambassadeurs RSE

Engagement 11 : Favoriser l'égalité des chances et la diversité

La BCI est une entreprise ouverte sur le monde, engagée, avec des convictions fortes. Cette politique volontariste de diversité et d'inclusion se traduit par des actions concrètes.

La BCI fait des différences individuelles une force collective. À travers notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, notre ambition est de valoriser la complémentarité que nous apportent nos différences pour créer les équipes les plus performantes et obtenir de meilleurs résultats pour nous-mêmes et pour nos clients.

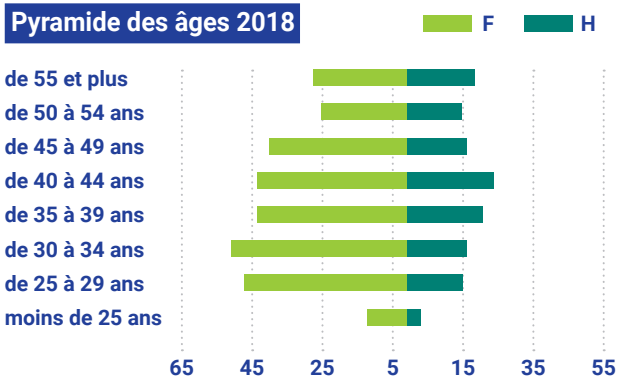
La politique Diversité et Inclusion de la Banque s'appuie sur trois leviers :

- Créer les conditions pour que chacune et chacun, quelles que soient ses singularités, s'épanouisse au sein de la BCI et exprime pleinement son potentiel,
- Favoriser la constitution d'équipes plurielles et encourager le leadership inclusif, comme compétence clé au service de l'innovation et de la performance,
- Contribuer à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances, en agissant dans notre écosystème.

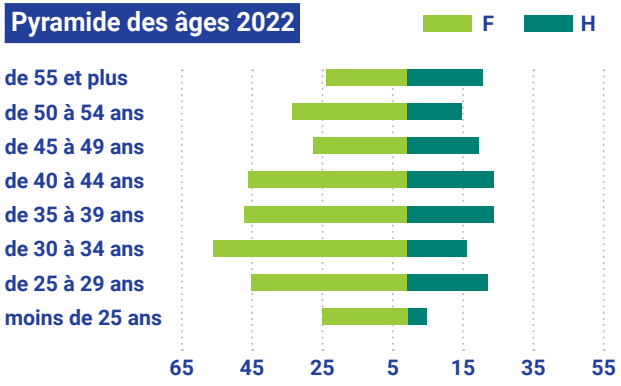
REPRESENTATIVITÉ DES COLLABORATEURS PAR ÂGE

La pyramide des âges montre un rajeunissement de l'effectif avec une augmentation des «moins de 40 ans» (+5 % en 2022 versus 2021). On note que la part de 30-34 ans a diminué de 10 % en 2022 par rapport à 2021 quand la part des 35-39 ans a augmenté de 15 %. L'effectif des «40 ans et plus» reste stable avec toutefois une augmentation de plus de 20 % de la tranche «55 ans et plus» en comparaison avec 2021.

Pyramide des âges 2018



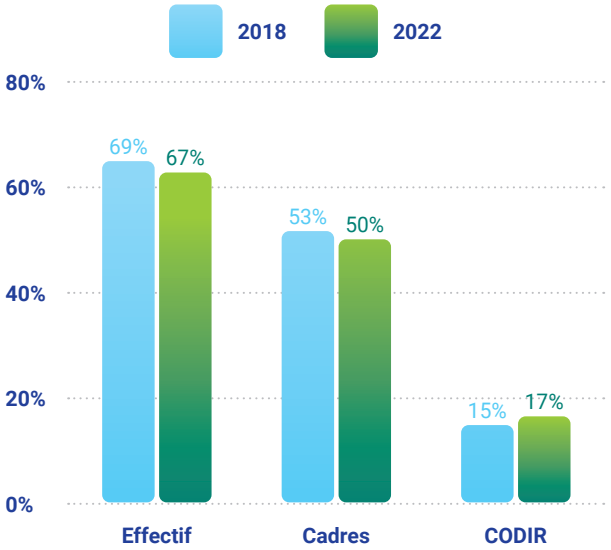
Pyramide des âges 2022



PROMOUVOIR LA PARITE HOMME FEMME

La parité entre les femmes et les hommes est une valeur essentielle pour l'Entreprise.

Représentativité des femmes dans l'entreprise



Les femmes représentent 67% de l'effectif global, proportion stable depuis plusieurs années. Ce constat fait écho à la **féminisation du secteur bancaire.**

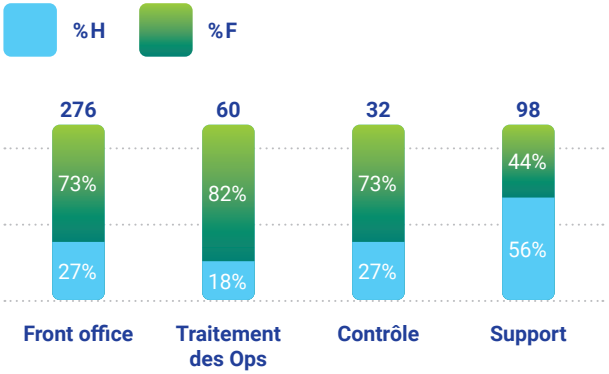
La BCI veille à l'équité des revues de performance, des promotions et des salaires entre ses collaboratrices et ses collaborateurs à chaque étape du processus annuel de reconnaissance de la performance.

Métiers

Les femmes sont largement représentées dans les métiers du front office, du traitement des opérations et du contrôle, à plus de 70%.

En revanche, la répartition H/F dans les métiers du support tend à s'équilibrer, avec une forte présence masculine dans les directions/services tels que systèmes d'information, gestion de projet, moyens généraux.

Répartition H/F par segment métier



Écart de salaire H-F

3,71 %

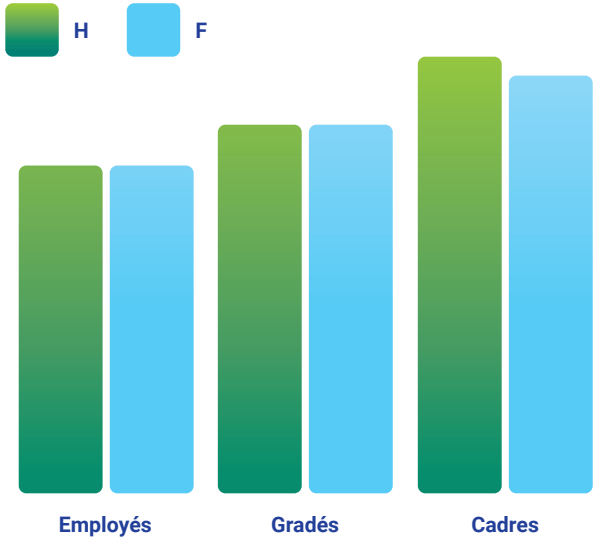
C'est l'écart des salaires femmes/hommes pondéré en faveur des hommes en 2022, selon la méthodologie de calcul EGAPRO.

Salaire médian

Le salaire médian est tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Ainsi, il y a autant de salariés qui touchent un salaire supérieur au salaire médian que de salariés dont le salaire est inférieur.

Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée.

Salaire médian au 31.12.2022



On observe un équilibre femmes/hommes chez les employés et les gradés.

La différence se retrouve chez les cadres pour lesquels le salaire médian des hommes est supérieur de plus de 5 % à celui des femmes. Cette différence s'explique du fait de l'importante représentation des hommes sur des emplois plus rémunérateurs (systèmes d'information, gestion de projet, développement & marketing).

RECRUTER SUR DES VALEURS NON DISCRIMINATOIRES

Le pôle « Gestion des Emplois et des Compétences » mène une politique de recrutement inspirée des valeurs de la Banque : non-discrimination, intégrité, éthique, objectivité, diversité et caractère intergénérationnel.

Le processus de recrutement est strictement fondé sur les compétences et les qualifications des candidats. La rémunération à l'embauche est déterminée en fonction de critères objectifs fondés sur les diplômes, l'expérience professionnelle et les pratiques du marché.

La direction des ressources humaines veille à ce que le principe de non-discrimination sur l'ensemble de ces critères soit strictement respecté pour tout recrutement externe ou mobilité interne. Afin de lutter contre les stéréotypes, elle garantit que la formulation des offres d'emploi soit objective et non discriminante et traduise les caractéristiques et attendus du poste, Les candidats présélectionnés sont tous reçus, à un moment donné du processus de recrutement, par un collaborateur de la direction des ressources humaines qui a été sensibilisé spécifiquement aux problématiques liées à la discrimination.

CONSTRUIRE UNE POLITIQUE HANDICAP

Au 31 décembre 2022, 6 collaborateurs sont déclarés travailleurs en situation de handicap.

La cellule Recrutement mène une démarche proactive auprès des services provinciaux afin d'identifier des chercheurs d'emploi répondant aux prérequis de nos offres d'emploi.

En parallèle, l'Entreprise participe à des ateliers et conférences en vue de contribuer et à enrichir sa politique handicap.

Participation au rdv « Handynamic »

Dans le cadre de la 14ème édition de « HANDICAPABLE », le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de la Ville du Mont-Dore a proposé le 8 juin une matinée d'échange autour de la thématique de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Présentation a notamment été faite aux employeurs des différentes mesures existantes par le Conseil du Handicap et de la Dépendance (CHD), la Direction du Travail et de l'Emploi (DTE NC) et la Direction de l'emploi et du Logement de la province Sud (DEL)

Participation à la Journée pour l'emploi inclusif en Nouvelle-Calédonie

Le mouvement pour une Calédonie inclusive (MCI) a convié l'ensemble des partenaires concernés par l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap à des ateliers de réflexion collective, le 4 octobre.

Une soixantaine d'acteurs (employeurs, spécialistes de l'insertion professionnelle et de la formation, institutions et associations) ont travaillé sur les thématiques suivantes : scolarité et formation, employabilité et emploi, financement et gouvernance. Objectifs : identifier les freins à l'insertion professionnelle des personnes handicapées et proposer des solutions concrètes.

Le chargé du secteur du handicap au Gouvernement, a clôturé la restitution des ateliers en réaffirmant son « engagement à développer l'emploi des personnes en situation de handicap ». Son discours a fait écho aux réflexions de la matinée qui ont permis de dégager des pistes d'amélioration. En ce qui concerne la formation, l'intérêt de valoriser les compétences a par exemple été soulevé. La connaissance, tant du handicap que des dispositifs d'aide déjà existants, s'est également révélée être une priorité dès l'école, puis dans le monde professionnel.

Une autre piste mise en lumière : la nécessité d'un guichet unique pour pouvoir informer à la fois les employeurs mais aussi les personnes en situation de handicap, afin qu'il y ait une adéquation entre l'offre et la demande.

Autre évolution, les moyens du conseil du handicap et de la dépendance (CHD) devraient être renforcés. Une étude est en cours sur le sujet des entreprises adaptées. Dans cette perspective, le chargé du secteur du handicap au Gouvernement a annoncé l'amendement de la loi du pays de 2009. L'objectif est d'adapter les politiques publiques en s'appuyant sur les observations des acteurs de terrain.

LA FONDATION D'ENTREPRISE BCI POUR L'EGALITE DES CHANCES

Créée en 2020, elle poursuit plusieurs objectifs. Elle a pour but d'offrir la possibilité aux jeunes les plus méritants de suivre un cursus d'excellence hors Nouvelle-Calédonie, pour ensuite revenir et aider à la construction de notre territoire.

Elle a également pour mission d'aider les lycéens à s'orienter et à trouver le métier porteur qui leur correspond, en se détachant des stéréotypes de réussite.

La Fondation, au travers de son Programme d'Accompagnement aux Études Supérieures d'Excellence (PAESE), a pour objectif de suivre et d'accompagner les lauréats tout au long de leurs parcours en Métropole.

Le programme PAESE vise un double objectif gagnant-gagnant : offrir des perspectives à la jeunesse calédonienne d'une part, faire bénéficier les employeurs du territoire de compétences aiguisées, parfois difficiles à trouver en Nouvelle-Calédonie.

Pendant toute la durée de leurs études supérieures, la Fondation s'engage à soutenir les lauréats en mettant en place un parrainage :

- Avec un membre du Comité de Direction de la BCI;
- Avec un professionnel de la BRED.

Naissance de la fondation

La volonté de participer au développement du territoire et de soutenir les Calédoniens a toujours été au cœur des missions de la BCI.

La BCI considère que chacun devrait contribuer, à sa manière, à la formation et au développement de la jeunesse calédonienne, permettant ainsi à la Nouvelle-Calédonie de prétendre à un bel avenir. C'est dans cette optique qu'a été créée la Fondation BCI pour l'égalité des chances en 2020.

Ainsi, la Fondation proposera entre autres des ateliers d'émergence, de coaching, des conseils et des aides financières aux étudiants sélectionnés pour intégrer l'un de ses deux programmes.

Le Parcours Talentis

Fort de son partenariat avec la CCI NC, la Fondation BCI permet aux candidats du PAESE de suivre le « parcours Talentis » dispensé par des professionnels faisant partie de l'équipe pédagogique de l'EGC.

9 candidats ont ainsi eu la chance de suivre un parcours sous forme d'ateliers et de coachings individuels leur permettant de construire leurs projets professionnels et valoriser leurs candidatures auprès du jury de la Fondation ainsi que de les aider pour leurs épreuves orales aux concours d'entrée aux écoles de commerce ou d'ingénieurs en Métropole.

À l'issue de ce parcours de formation, 9 candidats* à la Fondation sont passés devant un Grand Jury composé de membres de la BCI, de la Chambre de commerce et d'industrie de Nouvelle-Calédonie - CCI NC, de Cadres Avenir NC et du Juvénat. Ils ont eu l'occasion de présenter leur parcours et leur projet d'étude. Parmi les sujets qu'ils ont tirés au sort, «L'égalité homme femme» ou « Le vivre ensemble en Nouvelle-Calédonie», donnant lieu à des échanges très constructifs.

(*) Sur les 9 candidats qui se sont présentés devant le jury, 4 ont été retenus par la Fondation pour devenir les « lauréats ».

> La Fondation représente une formidable opportunité pour notre jeunesse plurielle et diverse dans ses talents, sa culture, son environnement.
> Elle vise à donner leur chance à tous les jeunes calédoniens, à accompagner les plus talentueux d'entre eux et à les faire grandir individuellement – et également à nous faire grandir collectivement.

Emmanuelle RECY
Directrice des Engagements

Promotion 2022

En 2022, la Fondation BCI pour l'égalité des chances a permis à 4 jeunes de devenir les Lauréats de la Fondation BCI.

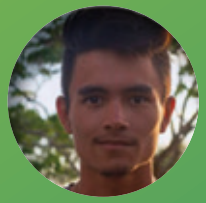
Ces Lauréats se voient offrir l'ensemble de leur frais de scolarité et un accompagnement personnalisé par le biais d'un parrainage avec un membre du comité de direction de la BCI NC et de la BRED.

ROMAIN SEIGNER

- Âge : 22 ans
- BAC ES, Lycée Lapérouse
- Bachelor de Commerce, Marketing et Gestion
- Cursus actuel : Toulouse Business School
- Secteur de prédilection : Finance

NORAH SARIDJO

- Âge : 19 ans
- BAC ES, Lycée Dick Uckeiwë
- Licence de droit à l'Université de la Nouvelle-Calédonie
- Cursus actuel : Licence de droit à Perpignan
- Secteur de prédilection : droit



EWAN LEBÂCLE

- Âge : 20 ans
- BAC ES – Lycée Lapérouse
- Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles de Commerce
- Cursus actuel : Neoma Business School
- Secteur de prédilection : Finance

HINATEA TORII

- Âge : 20 ans
- BAC ES– Lycée du Mont-Dore
- Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles de Commerce (CPGE ECE)
- Cursus actuel : ICN Business School
- Secteur de prédilection : Marketing

Promepar Asset Management

En 2022, « Promepar Asset Management » a fait le choix de soutenir la fondation BCI pour l'égalité des chances en devenant un de ses mécènes.
En effet, la société de gestion d'actifs de la BRED a souhaité soutenir un lauréat de la Fondation BCI pour l'égalité des chances.

Promotion 2021

Les lauréats de la première promotion de la Fondation BCI se sont vus accompagner en 2022 par leurs parrains respectifs et par la BRED dans la recherche de leur stage d'étude :

- L'un d'entre eux a pu bénéficier d'une expérience au sein de la BRED Cambodia ;
- Un autre a réalisé un stage au sein des services financiers de la BCI NC ;
- Le parrain d'un de nos 4 lauréats lui a fait bénéficier de son réseau pour que celui-ci puisse effectuer son stage dans son domaine de prédilection dans une des entreprises de la place en Nouvelle Calédonie ;
- Le dernier a réalisé une année de césure au sein d'une université au Chili, lui permettant de s'ouvrir sur le monde et de découvrir une nouvelle culture.

Plus d'information sur www.fondationbci.nc

Engagement 12 : Optimiser les conditions de travail des salariés

FAVORISER LE BIEN-ÊTRE DANS UN ENVIRONNEMENT EXIGEANT

Quelles que soient les circonstances, notre responsabilité d'employeur est de nous assurer du bien-être de chacun et chacune. C'est pourquoi la BCI est attachée à développer et à promouvoir un environnement rassurant et équilibré pour ses collaborateurs. Dans cette optique, nous portons une attention toute particulière à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

- 31,6 millions XPF de contributions aux conditions de vie des salariés

Le budget alloué à la Qualité de Vie au Travail (QVT) a augmenté de 8% par rapport à l'année 2021, couvrant: cellule de soutien psychologique, formations sur la communication interpersonnelle, la gestion du stress, la gestion des incivilités, ...

À cela, s'ajoutent de nombreux travaux de rénovation des agences et du siège pour agrandir et moderniser les espaces de travail.

OFFRIR UN ENVIRONNEMENT CONFORTABLE

La BCI s'attache à fournir à ses collaborateurs un cadre de travail agréable et fonctionnel. En 2022 elle a entre autres :

- Agrandi et rénové certains étages du Siège ;
- Rénové 4 agences, en toute ou partie (Koumac, Boulouparis, Baie des Citrons, accueil de Victoire) ;
- Mis en place des portes automatiques à l'entrée de certaines agences non encore pourvues ;
- Agrandi ou rénové des cafeterias ou tisanières au Siège ;
- Equipé les agences en matériel de sûreté supplémentaires (caméras, digicodes, volets roulants, grille sur façade d'agence, contrôles d'accès par badge, boutons d'agression, sécurisation du parking à vélos du Siège...) ;
- Equipé la quasi-totalité des postes de travail en double écran.

OFFRIR UN EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE VIE PERSONNELLE

Développer une flexibilité de l'organisation du travail

Le programme «Horaires aménagés» déployé au sein des fonctions support, en 2020, offre aux collaborateurs la possibilité de bénéficier d'un aménagement de leurs horaires. Ce dispositif contribue à l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle en prenant en considération les contraintes des collaborateurs.

- 42 collaborateurs en horaires aménagés
- 2,1% de collaborateurs en temps partiel

Accompagner les projets personnels de ses collaborateurs

La BCI accepte régulièrement les demandes de suspension de contrat de travail formulées par ses collaborateurs qui souhaitent se lancer dans un projet personnel (création d'entreprise, rachat d'entreprise, études en vue de reconversion professionnelle, ...).

PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL

La qualité du dialogue social est au cœur des priorités de la politique sociale de l'Entreprise : nous engageons des échanges réguliers avec les représentants du personnel, notamment lors des réunions mensuelles des CE et DP et des réunions trimestrielles des Comité d'Entreprises et Délégués du Personnel (27 réunions en 2022). Mais le dialogue social au sein de la Banque se traduit également par des échanges informels entre la Direction et les représentants du personnel.
La Banque veille à ce que le dialogue social soit permanent, continu et basé sur l'authenticité.
Quatre commissions du CE permettent également des échanges constructifs avec la direction des ressources humaines :

- Commission intéressement / plan d'épargne entreprise ;
- Commission Prêts sociaux ;
- Commission Appels à candidatures ;
- Commission emplois et compétences, qui par exemple a contribué activement au projet de construction du référentiel métiers fonctions.

Par ailleurs, les représentants du personnel ont été régulièrement informés et consultés sur les projets de mise en place de nouvelles organisations et les nouveaux projets.

90%
des répondants* affirment se sentir en adéquation avec les valeurs de l'Entreprise

95%
des répondants* déclarent être fiers de travailler à la BCI

**Enquête QVT BCI 2022*

VEILLER À LA SANTE ET À LA SÉCURITE AU TRAVAIL

La BCI mise sur la sensibilisation, la prévention et la communication sur les deux piliers :

Sécurité au travail :
- Définition d'une organisation sécurité des personnes et des biens ;
- Livret sécurité électronique remis aux collaborateurs ;
- Sessions de sensibilisation et d'accompagnement des salariés sur les risques essentiels ;
- Équipement en PTI (Protection du Travailleur Isolé) du personnel en poste le nécessitant ;
- Formation des SST et serre-files.

Un (1) accident de travail avec arrêt

Zéro (0) accident de trajet avec arrêt

Santé au travail :
- Echanges réguliers avec les centres de médecine du travail pour répondre aux cas particuliers : aménagements de postes des collaborateurs en situation de handicap, reprises après arrêt de longue durée.
- Souscription d'un contrat dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux : chaque collaborateur peut appeler un numéro gratuit et obtenir le soutien adapté à sa situation grâce à l'assistance de psychologue ;

L'effort en formation de prévention Incendie, SST et gestion du stress reste soutenu. Les formations liées à la prévention des risques psycho-sociaux et à la gestion des incivilités ont été renouvelées en 2022.

Le nombre de collaborateurs formés est en nette augmentation (+ 78%) en comparaison avec 2021 et 2020 (années impactées par la crise covid).

1 259 heures de formation «Hygiène, santé, sécurité au travail» (SST)

PRENDRE LA MESURE DU CLIMAT SOCIAL ET ANIMER DES ATELIERS DE TRAVAIL COLLABORATIFS

La BCI pose des baromètres sociaux pour ajuster et structurer ses actions en matière de Qualité de Vie au Travail.
En 2022, une enquête* auprès de l'ensemble du personnel a porté sur quatre axes qui ont été réfléchies de façon collaborative en quatre groupe de travail :
- Élargir les perspectives des fonctions hors commerciales ;
- Optimiser les compétences des collaborateurs ;
- Renforcer les pratiques managériales ;
- Prévenir les risques psycho-sociaux.

Les collaborateurs, porteurs de la richesse humaine de l'entreprise et au cœur de l'intelligence collective, ont ainsi été les principaux acteurs de ces chantiers. Les échanges sont nourris, les idées pragmatiques et tout naturellement, les plans d'actions se dessinent. Certaines actions proposées sont en lien direct avec la stratégie de la Banque.
(*) Le taux de participation de 63% témoigne de l'intérêt des salariés pour ces méthodes collaboratives.

D'autres ateliers QVT animés par un professionnel extérieur, ont complété ces travaux menés par le groupe de travail :
- Certains réservés aux collaborateurs :
- Qu'est-ce que le stress et comment le prévenir;
- Régler une incompréhension avec un(e) collègue ;
- Comment déconnecter du travail après une journée prenante ;
- Comment entretenir sa motivation.

D'autres aux managers :
- Comment prévenir les risques psychosociaux ;
- L'entretien annuel un moment pour aborder la qualité de vie au travail ;
- Faire vivre la QVT dans son équipe.

Indicateurs quantitatifs sociaux et table de concordance

Enjeux RSE	Indicateurs clés de performance sociaux	Unité	2022	2021	2020	Grenelle II	GRI G4	ISO 26000	Pacte mondial	ODD
ENG 9 - Attirer et fidéliser les talents	**Nombre de collaborateurs Effectif contractuel au 31/12**	Nb	466	452	431	◊	LA1	6.4.3		
	Répartition des recrutements externes / internes	Nb	162	102	77	◊				
	Recrutements externes (CDI+CDD)	Nb	85	54	49					
	Mobilités internes	Nb	77	48	28					
	Répartition des collaborateurs par type de contrat au 31/12 (effectif contractuel)	-	-	-	-					
	Équipiers en CDI	Nb	431	432	411					
		%	92,5%	95,6%	95,4%					
	Équipiers en CDD	Nb	35	20	20					
		%	7,5%	4,4%	4,6%					
	Alternants accueillis dans l'année	Nb	15	12	9					
	Répartition des salariés par CSP, au 31/12	-	-	-	-		LA12			
	Part des salariés "Employés"	%	30,2%	30,6%	30,7%					
	Part des salariés "Gradés"	%	45,9%	46,5%	48,2%					
	Part des salariés "Cadres"	%	23,9%	22,9%	21,2%					
	Départs des collaborateurs en CDI	Nb	35	26	21	◊		6.4.3		
	Démissions	Nb	26	17	12	◊				
	Licenciements	Nb	0	1	1	◊				
	Retraites	Nb	6	7	5	◊				
	Ruptures conventionnelles	Nb	0	0	2	◊				
	Décès	Nb	3	1	1	◊				
	Taux de turn-over	%	6,5%	4,3%	4,3%		LA1	6.4.3		
	Candidatures reçues	Nb	997	812	1039					
	Ancienneté médiane	Nb années	11,1	9,0	11,3					
	Taux de réalisation des entretiens annuels	%	98%	99%	99%					
	Taux d'utilisation du Plan d'Epargne Entreprise (PEE)	%	35,5%	31,9%	33,1%					

Enjeux RSE	Indicateurs clés de performance sociaux	Unité	2022	2021	2020	Grenelle II	GRI G4	ISO 26000	Pacte mondial	ODD
ENG10-Développer l'employabilité des collaborateurs sur le long terme	Effort global de formation	%	4,03%	3,47%	3,21%					
	Effort de formation	%	1,91%	1,63%	1,62%	◊	LA9	6.4.7		8
	Part des salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année	%	88%	94%	86%					
	Volume d'heures consacré à la formation	Nb	18 932	16 311	12 604					
	Commission Formation professionnelle	Nb	2	1	1					
	Commission Recrutement	Nb	12	12	9					
	Répartition des salariés par genre :	-	-	-	-	◊				
	Part des hommes (en CDI)	%	32,8%	33,0%	32,0%					
	Part des femmes (en CDI)	%	67,2%	67,0%	68,0%					
	Répartition des cadres par genre :	-	-	-	-					
	Taux de femmes cadres	%	16,6%	16,2%	15,4%					
	Taux d'hommes cadres	%	33,3%	33,6%	31,2%					
	Taux de cadres femmes	%	50,5%	49,5%	51,1%					
	Taux de cadres hommes	%	49,5%	50,5%	48,9%					
	Parité du comité de direction, au 31/12	ratio F/H	16,7% (2 sur 12)	16,7% (2 sur 12)	15,4% (2 sur 13)					5
	Equipiers reconnus handicapés en CDI, au 31/12	%	1,3%	1,2%	1,2%	◊				10
	Taux des équipiers seniors (55 ans ou plus), au 31/12	%	9,7%	8,2%	8,1%	◊				
ENG11-Favoriser la diversité, l'égalité des chances et de traitement	Part d'emploi local ("citoyen") sur recrutements	%	88%	71%	81%					
	Répartition des salariés par secteur géographique BCI	Nb	466	452	431					
	Secteur Nouméa et Grand Nouméa	Nb	413	405	385					
	Secteur Brousse	Nb	34	32	32					
	Secteur Îles	Nb	19	15	14					
	Stagiaires accueillis dans l'année	Nb	11	12	13					4
	Jobs d'été accueillis dans l'année	Nb	37	27	39					
	Soutien financier aux études d'excellence (Fonda-tion d'entreprise BCI pour l'égalité des chances)	Nb lauréats	4	4	-					4
		M FCFP	11,99	6,53	-					10

Enjeux RSE	Indicateurs clés de performance sociaux	Unité	2022	2021	2020	Grenelle II	GRI G4	ISO 26000	Pacte mondial	ODD
ENG12- Offrir la meilleure qualité de vie au travail	Taux d'absentéisme maladie	%	7,6%	6,9%	6,8%	◊	LA6	6.4.6 6.8.8		
	Niveau de satisfaction des nouveaux entrants, relatif aux **valeurs et la culture** de la BCI	Note/10	9,2/10	9,3/10	9,2/10					
	Sécurité au travail	-	-	-	-	◊	LA6 LA8	6.4.6 6.4.8	#4-5	8
	Equipiers formés ou recyclés aux réflexes de sécurité (SST)	Nb	29	48	35					
	Taux d'accident du travail (par salarié)	%	2,1%	0,2%	1,2%					
	Déclarations d'accidents du travail avec arrêt	Nb	1	1	5					
	Nombre de jours d'arrêt associé	Nb	7	2	27					
	Heures de formation "Hygiène, santé, sécurité au travail" (HSST)	Nb	1259	889	807					
	Dialogue social	-	-	-	-					
	Heures de grève	Nb	0	0	0					
	Cahiers de revendication sociale	Nb	0	0	0					
	Commissions Emplois Compétences	Nb	5	9	20 en 2019/2020					
	Taux de litiges prud'homaux	%	0,21%	0,44%	0,46%					
	Flexibilité du travail	-	-	-	-					
	Part du temps partiel à l'initiative salarié	%	2,1%	2,4%	2,8%					
	Part du personnel en horaires aménagés	Nb/pop.cible	42 / 120	50 / 125	24 / 115	◊				
	Contributions aux conditions de vie des salariés	M FCFP	31,6	30,9	31,5					
	Part de la masse salariale dédiée aux conditions de vie des salariés	%	1,20%	1,23%	1,27%					

Note méthodologique

La méthodologie employée pour identifier nos axes de développement, nos engagements et indicateurs clés se base sur une analyse primaire des attentes des parties prenantes de la BCI, reflétées dans sa stratégie CAP 25.

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.

CHOIX DES INDICATEURS

Pour ce rapport, 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.

EXCLUSIONS

Au regard de l'activité de la BCI, certains sujets n'ont pas été estimés matériels au sein de ce rapport RSE 2022. 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.

PÉRIODE DE REPORTING

Les données publiées couvrent la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.
Il peut être fait référence à des actions mises en œuvre préalablement à cette période, si celles-ci participent en 2022 de l'atteinte d'un objectif RSE : auquel cas, le rapport précise les dates ou périodes de référence.

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**.

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].

PRÉCISIONS RELATIVES AUX DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

Le volume d'eau consommé exclut les agences des Iles 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 consommées 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 2022 les feuilles de papier A4 et A3 uniquement. Ultérieurement, nous pourrons compléter ce KPI par les consommations de bordereaux de guichet, pochettes, flyers, enveloppes…

Le pourcentage d'établissements BCI équipés en **panneaux photovoltaïques** = nombre d'établissements équipés au 31 décembre 2022 (1) / nombre d'établissements « équipables » (12) à la même date = 8 %.

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 2022, comprenant les CDI et les CDD (excluant le personnel détaché BRED) au 31 décembre 2022.

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 2022, 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, Houaïlou, 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.

Les **notes de satisfaction** (sur 10) des nouveaux entrants surs :
- Les valeurs et la culture de la BCI,
- La bienveillance au sein de la Banque,
- Leur relation avec leur supérieur hiérarchique,
- Leur relation avec les collaborateurs au sein de leur équipe,
- Leur relation avec les collaborateurs des autres équipes,

sont données 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 2022.

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.

Le soutien financier aux études d'excellence (Fondation d'entreprise BCI pour l'égalité des chances) couvre les 8 lauréats en cours.

ENSEMBLE, VOIR PLUS LOIN

SUIVEZ-NOUS SUR

SAEM au capital de 15 milliards F CFP Siège social :
54, avenue de la Victoire - BP K5 - 98849 Nouméa Cedex
Téléphone (+687) 25 65 65 - Fax (+687) 25 65 57
Nouméa 15479 - Ridet n° 0 015 479 001 - RIAS NC170007