

Responsabilité Sociale de l'Entreprise

RAPPORT 2018



SPUERKEESS

RAPPORT 2018

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

“ *Nos contributions
au développement
durable* ”

TABLE DES MATIERES

1. MOT DU COMITÉ DE DIRECTION	4
2. A PROPOS DE CE RAPPORT	6
3. APERÇU GÉNÉRAL DE SPUERKEESS	7
Chiffres Clés	8
Produits et services de SPUERKEESS	8
Chaîne de valeur	11
Engagements, affiliations et distinctions	11
4. LA RSE, UNE DÉMARCHE INTÉGRÉE	13
5. STRUCTURE ET GOUVERNANCE RSE / ORGANISATION INTERNE DE LA RSE	14
Le Comité RSE	14
Les Délégués RSE	14
La Stratégie RSE	14
6. ODD 3 : BONNE SANTÉ & BIEN-ÊTRE	16
Santé et bien-être au travail	16
Relations Patronales - Syndicales	17
7. ODD 4 : ÉDUCATION DE QUALITÉ	18
Formation et éducation	18
8. ODD 8 : TRAVAIL DÉCENT & CROISSANCE ÉCONOMIQUE	20
Performance économique : valeur économique créée et distribuée	20
Impact économique indirect	23
Emploi	25
9. ODD 13 : LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	28
Pratiques d'achats responsables	28
Consommation énergétique	29
10. NOTE MÉTHODOLOGIQUE DE PRINCIPES DE CONTENU DU RAPPORT	32
11. GRI CONTENT INDEX	36

01 MOT DU COMITÉ DE DIRECTION

(GRI 102-14)

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) occupe une place importante au sein de Spuerkeess et fait partie intégrante de la culture d'entreprise et de la stratégie globale de la Banque. Avec les missions tant économiques que sociales lui conférées par sa loi organique, la position de Spuerkeess en matière de RSE est manifeste de par sa nature et se traduit par sa responsabilité spécifique envers la société luxembourgeoise prise dans toutes ses dimensions, par exemple en mettant l'accent sur le réseau de proximité, en encourageant l'entrepreneuriat en général et l'entrepreneuriat social en particulier, en promouvant de manière active l'épargne scolaire, ou en accordant des prêts au logement et

en attribuant des crédits d'après des critères sociaux et écologiques.

Une part de marché importante dans le secteur bancaire luxembourgeois et une position de leader sur le marché du financement font de Spuerkeess un acteur économique ayant un impact non négligeable sur la croissance économique et la création d'emplois sur le plan national. Le client est plus que jamais au centre des préoccupations et la Banque veille avec une attention particulière à répondre aux attentes et besoins de celui-ci, attentes qui sont en constante évolution dans un contexte de complexification de l'environnement économique et de transformation digitale.



(GRI 102-14)

Le premier rapport non financier 2017 nous avait permis de présenter les priorités stratégiques en matière de RSE de Spuerkeess ainsi que les actions concrètes qui en découlent. Ces priorités répondaient à quatre « Objectifs de Développement Durable » (ODD) des Nations-Unies qui sont « la Bonne santé et le bien-être », « l'Éducation de qualité », « le Travail décent et la croissance économique » ainsi que « la Lutte contre les changements climatiques ».

Consciente que sa réussite économique et financière va de pair avec un comportement socialement responsable, Spuerkeess a maintenu en 2018 son focus sur ses objectifs en matière de RSE et a su répondre à ses engagements à divers niveaux. À l'instar des années précédentes, la Banque continue à poursuivre ses efforts envers l'ensemble de ses parties prenantes, parmi lesquelles le Personnel de Spuerkeess occupe une place primordiale.

Le Personnel de Spuerkeess étant la force motrice du succès de la Banque, le Comité de direction a invité tous ses employés à des réunions dont le but était de les informer sur l'orientation stratégique de Spuerkeess, avec les opportunités et défis qui en découlent. En même temps, le Comité a profité de l'occasion pour réaliser une enquête sur les préoccupations majeures des employés pour être à l'écoute des besoins et exigences de ses collaborateurs tout au long de la mise en place des nouveaux objectifs stratégiques de Spuerkeess.

En matière de consommation énergétique, Spuerkeess a conclu un accord avec son fournisseur d'électricité à la fin de l'année 2018 définissant une livraison d'énergie électrique à 100% « verte » à partir du 1er janvier 2019 pour l'ensemble de ses sites. La Banque continue par ailleurs son programme de remplacement progressif de l'éclairage par du LED (« Light-emitting diode »).

Parallèlement, Spuerkeess met en valeur son partenariat historique avec ETIKA afin de financer de nombreux projets dans le cadre de la lutte contre le changement climatique. À titre d'exemple, la Banque assure ensemble avec ETIKA le financement de parcs d'éoliennes au Luxembourg et occupe une position de leader dans ce domaine.

Au-delà des contributions directes au développement durable de l'économie du pays, Spuerkeess fait également des efforts pour inclure ses clients et partenaires dans la lutte contre le

changement climatique. Ainsi, dans une optique de sensibilisation d'un public de professionnels de la finance au sujet des impacts du changement climatique, Spuerkeess a organisé une conférence au sujet de la finance durable « EU's latest action plan & Luxembourg Sustainable Finance Roadmap » au sein du bâtiment historique « 19 Liberté », conférence qui a connu un franc succès.

Dans un autre contexte, qui allie promotion culturelle et prouesses artisanales, et dans le constant souci de valoriser et promouvoir l'artisanat au Luxembourg, la Banque a accueilli dans ses localités pour la deuxième fois l'exposition « De Mains De Maîtres ». Ainsi, du 29 novembre au 3 décembre 2018, Spuerkeess a reçu au « 19 Liberté » plusieurs milliers de visiteurs qui pouvaient admirer les œuvres d'art et artisanat d'une soixantaine d'artisans et de créateurs soit luxembourgeois, soit originaires de pays limitrophes.

Prévisions et perspectives

En mars 2018, la Commission européenne a publié un plan d'action, dont la finalité est d'impliquer davantage le secteur financier de l'Union européenne dans le processus d'atteinte des objectifs fixés par l'accord de Paris sur le Changement climatique et ainsi assurer à long terme un développement durable de l'économie « verte ». Le gouvernement luxembourgeois a élaboré de son côté la « Sustainable Finance Roadmap for Luxembourg ».

Ces derniers développements démontrent que de nouveaux défis issus des attentes aussi bien de la société que des institutions supranationales de plus en plus exigeantes en matière de RSE se manifestent, mais créent aussi des opportunités nouvelles qu'il s'agit de saisir.



02 À PROPOS DE CE RAPPORT

(GRI 102-10, GRI 102-45, GRI 102-48, GRI 102-49, GRI 102-50, GRI 102-51, GRI 102-52, GRI 102-53, GRI 102-54, GRI 102-56)

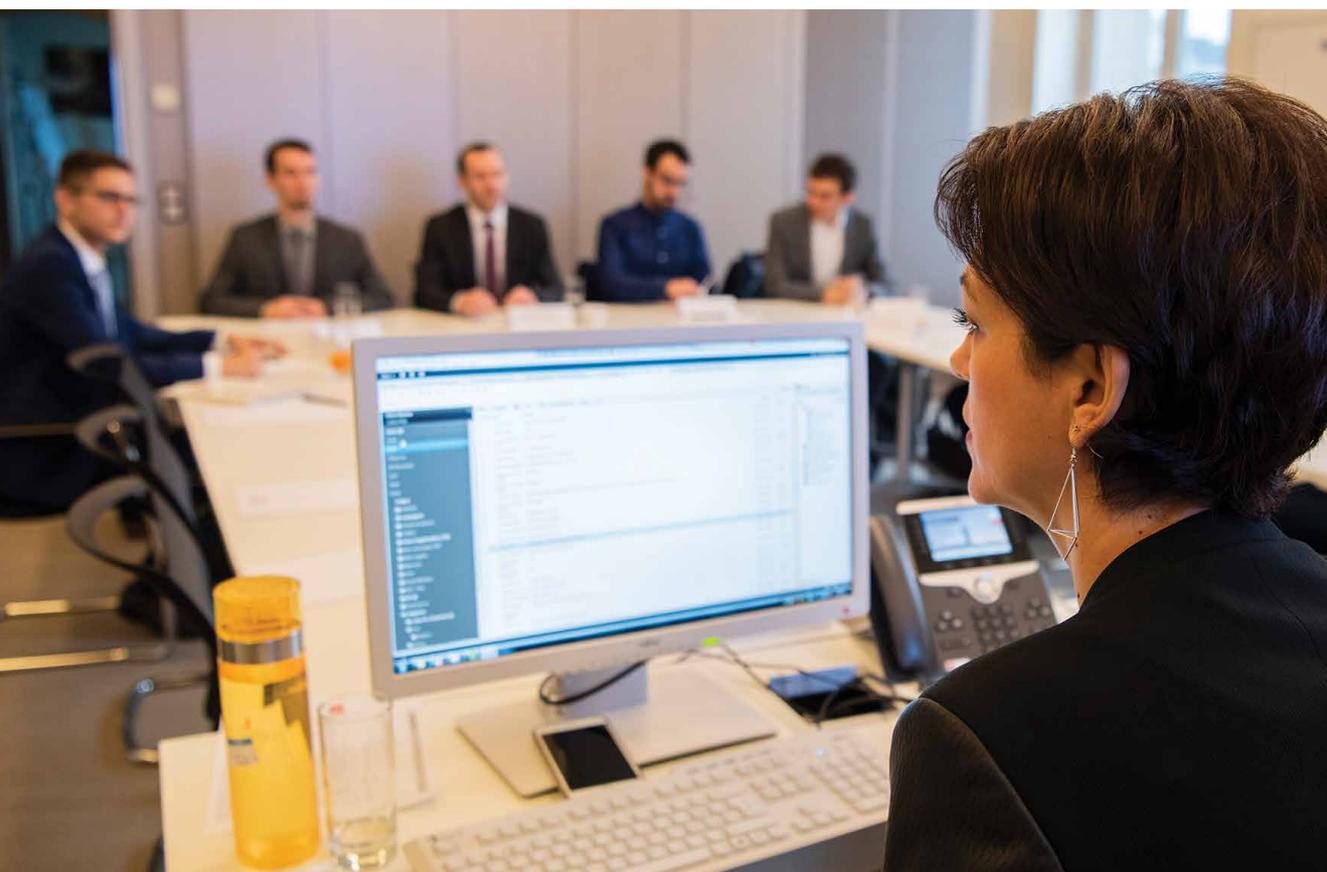
Le présent rapport constitue la deuxième publication officielle de réalisations et performances en matière de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), en application de la loi du 23 juillet 2016, portant transposition en droit national de la Directive européenne 2014/95/UE, concernant la publication d'informations non financières. Le rapport RSE présente un inventaire des actions RSE menées par la Banque et annonce les objectifs que Spuerkeess poursuit à court terme.

Le rapport a été préparé en conformité avec les normes GRI : option de conformité essentielle. En ce qui concerne le service GRI Content Index Service, les services GRI ont revu que l'index du contenu GRI est clairement présenté et que les références, pour toutes les informations fournies, sont conformes aux sections appropriées dans le corps du rapport.

Le rapport couvre l'ensemble des activités, sans exclusion, de l'entité juridique et principale du groupe, la Banque et Caisse d'Épargne de l'État, Luxembourg, en ligne avec le rapport de gestion annuel. La période de reporting porte du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, avec un cycle de *reporting annuel*. Aucune modification significative par rapport aux périodes de reporting précédentes relative à la liste des enjeux pertinents et des périmètres des enjeux n'a été effectuée. Le précédent rapport a été publié en avril 2018 sur l'exercice 2017*. La prochaine publication paraîtra en mars 2020 et portera sur les données de l'année 2019. Le rapport est par ailleurs publié sur le site internet de la Banque : www.bcee.lu.

Pour toutes autres informations, veuillez vous adresser au Comité RSE par e-mail : RSE@bcee.lu.

** Aucune réaffirmation n'a été effectuée sur les informations publiées dans le rapport RSE précédent.*



03 APERÇU GÉNÉRAL DE SPUERKEESS

(GRI 102-1, GRI 102-3, GRI 102-5, GRI 102-18)



La Banque et Caisse d'Épargne de l'État, Luxembourg, établie par la loi du 21 février 1856 (alors Caisse d'Épargne de l'État) et régie par la loi modifiée du 24 mars 1989, est un établissement public autonome, doté de la personnalité juridique. Elle est placée sous la haute surveillance du membre du Gouvernement ayant le Trésor dans ses attributions.

Le siège de la Banque est situé au 1, place de Metz à Luxembourg.

La gouvernance de la Banque et Caisse d'Épargne de l'État, Luxembourg, est constituée par un Conseil d'administration et un Comité de direction. Le Conseil d'administration définit la politique générale de l'établissement et contrôle la gestion du Comité de direction. Tous les actes tant d'administration que de disposition nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet de la Banque sont de la compétence du Comité de direction. Plus de détails, ainsi que l'organigramme, sont publiés dans le rapport annuel de Spuerkeess pour l'exercice 2018.

03 APERÇU GÉNÉRAL DE SPUERKEESS

(GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-8)

Chiffres Clés

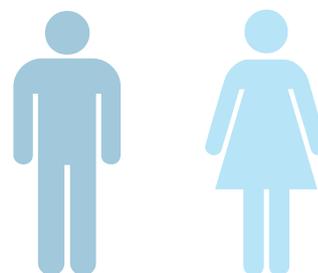
Le produit bancaire¹ de Spuerkeess, qui correspond à la somme du résultat d'intérêt, des commissions, des revenus des valeurs mobilières et des résultats sur instruments financiers, est de EUR 537,0 Mio et le résultat net s'élève à EUR 175,4 Mio en 2018.

Au 31 décembre 2018, la Banque compte 1866 employés, tous sous contrat à durée indéterminée. La répartition entre hommes et femmes est de 58% contre 42% et reste ainsi identique à l'année précédente.

Le réseau de Spuerkeess comprend 65 agences et 11 Centres financiers (situation au 31 mars 2019) répartis sur tout le Luxembourg.

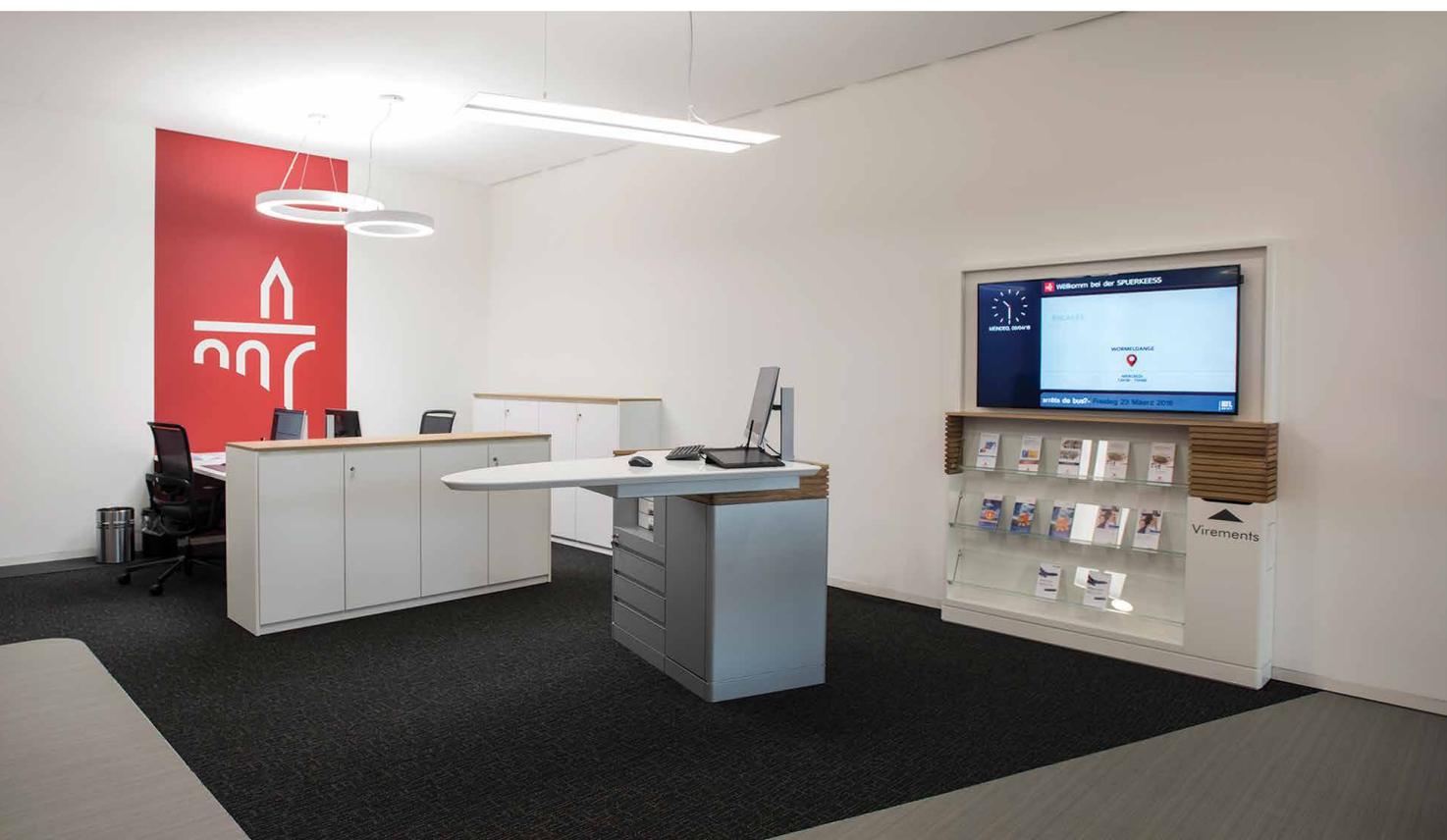
1866 employés

58% 42%



Produits et services de SPUERKEESS

En tant que banque universelle, Spuerkeess offre une gamme complète de produits et services bancaires et financiers et s'adresse aux différentes catégories de clientèles (particuliers, professionnels, etc.) en répondant à leurs besoins dans le domaine de gestion quotidienne, de financements, d'épargne et placements, de moyens de paiements, et autres.



(GRI 102-2)

Certains produits et services sont commercialisés sous des marques spécifiques, à citer notamment :

TWEENZ-CLUB	Club exclusif pour jeunes épargnants (6-12 ans),
AXXESS	Offre bancaire et extra bancaire pour lycéens, étudiants ainsi que jeunes travailleurs,
ZEBRA ZEBRA PREMIUM	Offre bancaire à forfait mensuel pour clients particuliers,
ZEBRA BUSINESS ZEBRA BUSINESS PLUS	Offre bancaire tout compris pour clients professionnels et PME,
S-NET / S-NET MOBILE	Solution <i>Internet & Mobile Banking</i> .

Fidèle à sa réputation de banque innovatrice, Spuerkeess a lancé au cours de l'année 2018 les services suivants :

SPEEDINVEST	Produit d'investissement digital et automatisé
« MY INTELLIGENT ASSISTANT » (MIA)	Assistant financier digital, personnalisé et gratuitement accessible
LEASE PLUS	Leasing de voiture tout compris pour particuliers
PRÊT PERSONNEL DIGITALISÉ	Solution digitale pour l'octroi de prêts personnels

03 APERÇU GÉNÉRAL DE SPUERKEESS

(GRI 102-2)

BCEE ECOPRÊT

En 2008, Spuerkeess introduit l'EcoPrêt, destiné au financement de travaux de transformation et d'amélioration de la performance énergétique d'immeubles. De plus, l'EcoPrêt permet un financement avantageux pour les clients visant à acheter des véhicules à émission zéro, tels que les voitures électriques ou à hydrogène.

EPARGNE ALTERNATIVE

En 1997, Spuerkeess et ETIKA a.s.b.l. (« Initiativ fir Alternativ Finanzéierung ») ont créé le « Compte Epargne Alternative » qui permet à l'épargnant de soutenir en toute transparence des initiatives qui contribuent au développement durable du pays.

Les fonds collectés grâce à la solidarité des titulaires d'un Compte Epargne Alternative constituent la source pour financer des projets sélectionnés conjointement par ETIKA et Spuerkeess, selon des critères écologiques, sociaux et de viabilité économique. En toute transparence, l'épargnant est informé par ETIKA et Spuerkeess de l'usage qui est fait de sa contribution financière. En souscrivant ce produit, l'épargnant devient un acteur d'une économie durable et plus solidaire.

A la date du 31 décembre 2018, 1.130 épargnants ont déposé 55,7 millions d'euros sur les comptes d'Epargne Alternative, qui ont permis de financer des projets dans les domaines :

- de l'efficacité énergétique,
- de la distribution et commercialisation de produits biologiques/Commerce bio,
- du secteur social et santé,
- du secteur solidarité internationale,
- de l'agriculture biologique.

PARTENARIAT PUBLIC PRIVÉ LUXEMBOURGEOIS POUR L'INVESTISSEMENT DURABLE

Spuerkeess participe de façon active à travers le fonds « Forestry and Climate Change Fund » au financement des PME, communautés et organisations regroupant les paysans actifs dans la gestion et l'exploitation durable de forêts tropicales secondaires et/ou dégradées en Amérique latine. En avril et août 2018, le fonds a procédé aux deux premiers investissements au Nicaragua et au Guatemala, engageant ainsi environ 6% de son capital total. Les deux projets devraient générer une économie de plus de 2 millions de tonnes de CO₂ sur la durée de vie de l'investissement. Le fonds travaille sur trois investissements supplémentaires à réaliser prochainement en Amérique centrale et en Amérique latine.

Spuerkeess est actionnaire fondateur et contribue depuis plus de 9 ans de façon active au fonds « Luxembourg Microfinance and Development Fund ». L'objectif du fonds est de contribuer à la réduction de la pauvreté en soutenant des organisations promouvant l'autonomisation et le développement de l'entrepreneuriat, tout particulièrement pour les populations les plus exclues. Le fonds facilite l'accès à la finance responsable en établissant un lien entre investisseurs, institutions de microfinance et bénéficiaires ultimes. Les moyens du fonds dépassent désormais EUR 30 millions et il a procédé à plus de 100 transactions et ainsi soutenu 155.000 entrepreneurs dans le monde.

(GRI 102-9, GRI 102-11, GRI 102-12, GRI 102-13)

Chaîne de valeur*

L'activité principale de la Banque consiste à collecter des dépôts et à accorder des prêts et crédits à l'économie nationale. Le passif du bilan de Spuerkeess est constitué pour plus de deux tiers de dépôts collectés auprès de la clientèle privée et institutionnelle, représentant ainsi sa source de financement principale.

La Banque a recours à deux autres sources de financement, qui sont la dette financière à court et accessoirement à moyen terme contractée sur les marchés par le biais de ses trois programmes de refinancement (ECP, USCP et EMTN²) et finalement les fonds propres qui permettent d'afficher, année après année, un ratio de solvabilité nettement supérieur aux minimas réglementaires.

Leader sur son marché domestique tant au niveau des produits d'épargne qu'au niveau des prêts hypothécaires, Spuerkeess a toujours su faire preuve d'une gestion de risques saine en matière d'octroi de prêts/crédits et d'investissement dans des titres de dette (notés « investment grade ») sur les marchés financiers internationaux. La réputation d'institution financière saine a finalement été confortée par la notation dans le premier quintile des banques européennes par les deux agences de rating américaines (Moody's, S&P).

Engagements, affiliations et distinctions

Engagements à but non lucratif et affiliations IMS a.s.b.l – Inspiring More Sustainability (ancien- nement : Institut pour le Mouvement Sociétal)

En 2008, Spuerkeess adhère à l'Institut pour le Mouvement Sociétal (IMS), qui est une association d'entreprises œuvrant pour le développement des politiques de responsabilité sociale des entreprises au Luxembourg. L'IMS Luxembourg est l'antenne nationale de l'organisation CSR Europe (Corporate Social Responsibility), leader européen dans la promotion de la RSE.

L'IMS favorise l'échange de bonnes pratiques et le travail collaboratif entre les membres en matière de la RSE. Pour ce faire, l'association apporte l'expertise (publications), des solutions concrètes et les informations nécessaires (campagnes,

formations, ateliers, etc.). Le réseau représente actuellement 15% de la masse salariale luxembourgeoise et ne cesse de grandir en accueillant régulièrement des entreprises, experts et organisations parmi ses nouveaux membres.

La Banque a adhéré à la « Charte d'entreprises pour la Responsabilité Sociale et le Développement Durable » et la « ESG (European Savings Banks Group) Charter for Responsible Business », témoignant ainsi de sa responsabilité sociale et environnementale.

Spuerkeess est soumise au mécanisme de supervision organisé au niveau de l'Union européenne. La Banque est par ailleurs membre de plusieurs organisations relevant du secteur financier (liste non-exhaustive) :

- Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL),
- Fonds de Garantie des Dépôts, Luxembourg (FGDL),
- Groupement Européen des Caisses d'Epargne de la Communauté Européenne Economique (GECE),
- Système d'Indemnisation des Investisseurs (SIIL).



* Aucun changement significatif n'a été observé dans la chaîne de valeur

² ECP = European Commercial Paper, USCP = US Commercial Paper, EMTN = Euro Medium-Term Note

03 APERÇU GÉNÉRAL DE SPUERKEESS

(GRI 102-12)

Principales Distinctions

Depuis 1996, Spuerkeess tient le label « SuperDrecksKëscht fir Betriber » pour sa gestion écologique des déchets.

Spuerkeess s'est vu décerner en 2010 le prix « Santé en Entreprise » par le Ministère de la Santé, Luxembourg.

En 2013, Spuerkeess a remporté le « Green Facility Management Award » valorisant son concept énergétique au niveau de ses immeubles ayant permis de réaliser d'importantes économies d'énergie et de limiter l'émission de CO₂.

Dans le cadre de la 4e édition du « Green Business Summit » en avril 2014, organisé sous le haut patronage du Ministère du Développement Durable et des Infrastructures, la Banque a reçu le prix « Green Finance Award » en reconnaissance de ses efforts particuliers pour orienter son modèle d'activités vers une économie verte et éthique.

En 2017, Spuerkeess a reçu la distinction « Employeur le plus attractif au Luxembourg 2017 » décerné par le groupe Randstad.

En mai 2018, Spuerkeess s'est vu attribuer pour la troisième fois (précédemment en 2012 et 2015) le label « Entreprise Socialement Responsable – ESR » de la part de l'Institut National pour le Développement Durable (INDR).



04 LA RSE, UNE DÉMARCHÉ INTÉGRÉE

(GRI 102-16, GRI 102-41)

La RSE tient une place particulière à Spuerkeess en raison plus particulièrement de son statut d'établissement public. Depuis plus de 160 ans, elle a développé son rôle d'entreprise socialement responsable. L'objectif de la responsabilité sociale est inscrit dans l'article 5 de la loi organique du 24 mars 1989 :

« En tant que Banque d'Etat, Spuerkeess a pour vocation :

- a) de contribuer par ses activités, en particulier par ses activités de financement, au développement économique et social du pays dans tous les domaines, et
- b) de promouvoir l'épargne sous toutes ses formes. »

Conformément à la mission sociale lui conférée, Spuerkeess a su montrer être la référence sur la place financière de Luxembourg en matière de RSE en mettant notamment l'accent sur :

- les activités de financement des logements privés et de collecte de l'épargne dans lesquelles Spuerkeess est le leader incontesté sur le marché luxembourgeois,
- l'attribution de crédits d'après des critères sociaux et écologiques,
- la promotion de l'épargne scolaire et de toutes autres formes d'épargne,
- le financement du développement des Petites et Moyennes Entreprises ainsi que des grandes entreprises,
- les prises de participation dans le capital des grandes entreprises luxembourgeoises,
- le financement des collectivités publiques et parapubliques.

En sa qualité d'employeur responsable, Spuerkeess veille à l'application du Code de Conduite du Personnel qui rassemble l'ensemble du Personnel dans une même communauté de valeurs, reprend les grands principes liés aux droits de l'Homme et soulève l'importance de la confidentialité, la protection des données, la gestion des conflits d'intérêts, la lutte contre la corruption, la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

Le Code de Conduite du Personnel prévoit un dispositif interne d'alerte, aussi appelé "Whistleblowing", en ligne avec les

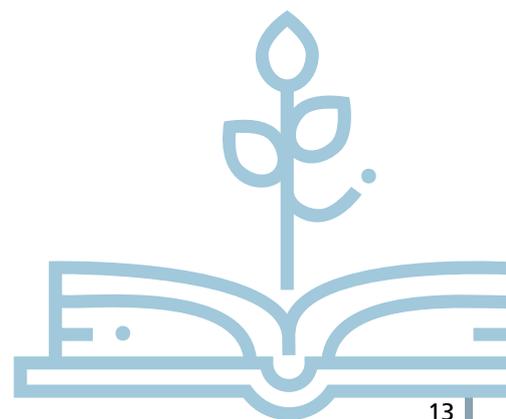
prescriptions légales relatives à l'obligation de dénonciation des crimes et délits. Ce dispositif permet aux membres du Personnel de Spuerkeess de rapporter de manière confidentielle à la personne en charge des alertes, des dysfonctionnements ou manquements, tels que la violation d'une loi, d'une réglementation ou du Code de Conduite du Personnel. En outre, le Personnel de la Banque est régulièrement sensibilisé aux principes déontologiques du banquier à l'occasion de diverses formations (tantôt obligatoires tantôt facultatives).

Le statut de Spuerkeess et de son Personnel garantissent le principe de non-discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, ainsi que l'appartenance à une race ou ethnité. Le statut entérine également les principes d'égalité de rémunération entre hommes et femmes (rendant une convention collective non applicable à Spuerkeess), d'accès à la formation et d'égalité des chances à la promotion professionnelle.

Dans la lutte contre le changement climatique, Spuerkeess a élaboré, dès 2006, un concept énergétique qui combine construction durable, modernisation et gestion optimisée des installations techniques, permettant de réduire substantiellement les consommations énergétiques.

Parallèlement, la Banque s'engage de respecter les exigences provenant du plan d'action de la Commission européenne pour une économie plus verte et propre, et suivra de près la « Sustainable Finance Roadmap for Luxembourg », qui est une initiative du Ministère des Finances et du Ministère de l'Environnement offrant un cadre ainsi que des recommandations pour promouvoir le développement de la finance durable au sein du pays.

Il en résulte que la stratégie globale de Spuerkeess est imprégnée de la RSE.



05 STRUCTURE ET GOUVERNANCE RSE / ORGANISATION INTERNE DE LA RSE

(GRI 102-18)

Le Comité RSE

Depuis 2007, un groupe d'une dizaine de collaborateurs de Spuerkeess se réunit sur base régulière en vue de promouvoir la démarche RSE en interne ainsi qu'en externe. La sensibilisation du Personnel de la Banque aux sujets RSE avait été jugée comme une priorité pour créer les bases d'une démarche RSE saine.

Dans un but de centraliser et de dynamiser les efforts de Spuerkeess en matière de RSE, la Banque a mis en place un Comité RSE en 2016, chargé de la coordination des actions à mener dans le cadre de la RSE. Ce Comité est aussi en charge de l'élaboration du rapport RSE selon les « GRI Standards ».

Les Membres :

- Rudi BELLI – Secrétariat Général,
- Myriam BALTES – Compliance,
- Mato DURIC – Secrétariat Général,
- Sandra SCHENGEN – Gestion du Personnel,
- Dzemal TOMIC – Clientèle Institutionnelle.

Assistante :

Cindy DE SOUSA – Secrétariat Général.

Les Délégués RSE

Afin de promouvoir l'échange constructif entre le Personnel de la Banque et le Comité RSE, une cinquantaine de délégués RSE ont été désignés parmi le Personnel, représentant et impliquant l'intégralité des métiers de la Banque. Ces délégués contribueront à une démarche proactive et constructive en matière de RSE.



La Stratégie RSE

Depuis sa création en 1856, Spuerkeess est consciente de son rôle spécifique au sein de la société et de l'économie luxembourgeoise. De ce fait, toutes les actions, tant liées à l'activité principale qu'aux activités accessoires furent toujours marquées par une approche responsable qui mise sur le long terme et la durabilité. Ainsi, la stratégie RSE de la Banque se base sur des fondements solides et ne s'inscrit non seulement dans la longue tradition de l'institution mais aussi dans le statut même de Spuerkeess. Cette stratégie RSE est profondément ancrée dans la culture d'entreprise et s'aligne aux Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODDs).

Dans ce contexte, la Banque porte son attention sur les quatre ODDs les plus pertinents, tenant compte de son contexte et de son statut :

- bonne santé et bien-être (ODD n°3),
- éducation de qualité (ODD n°4),
- travail décent et croissance économique (ODD n°8), et
- lutte contre changement climatique (ODD n°13).

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise telle qu'adoptée et vécue au sein de Spuerkeess se veut participative, transparente et évolutive dans son approche.

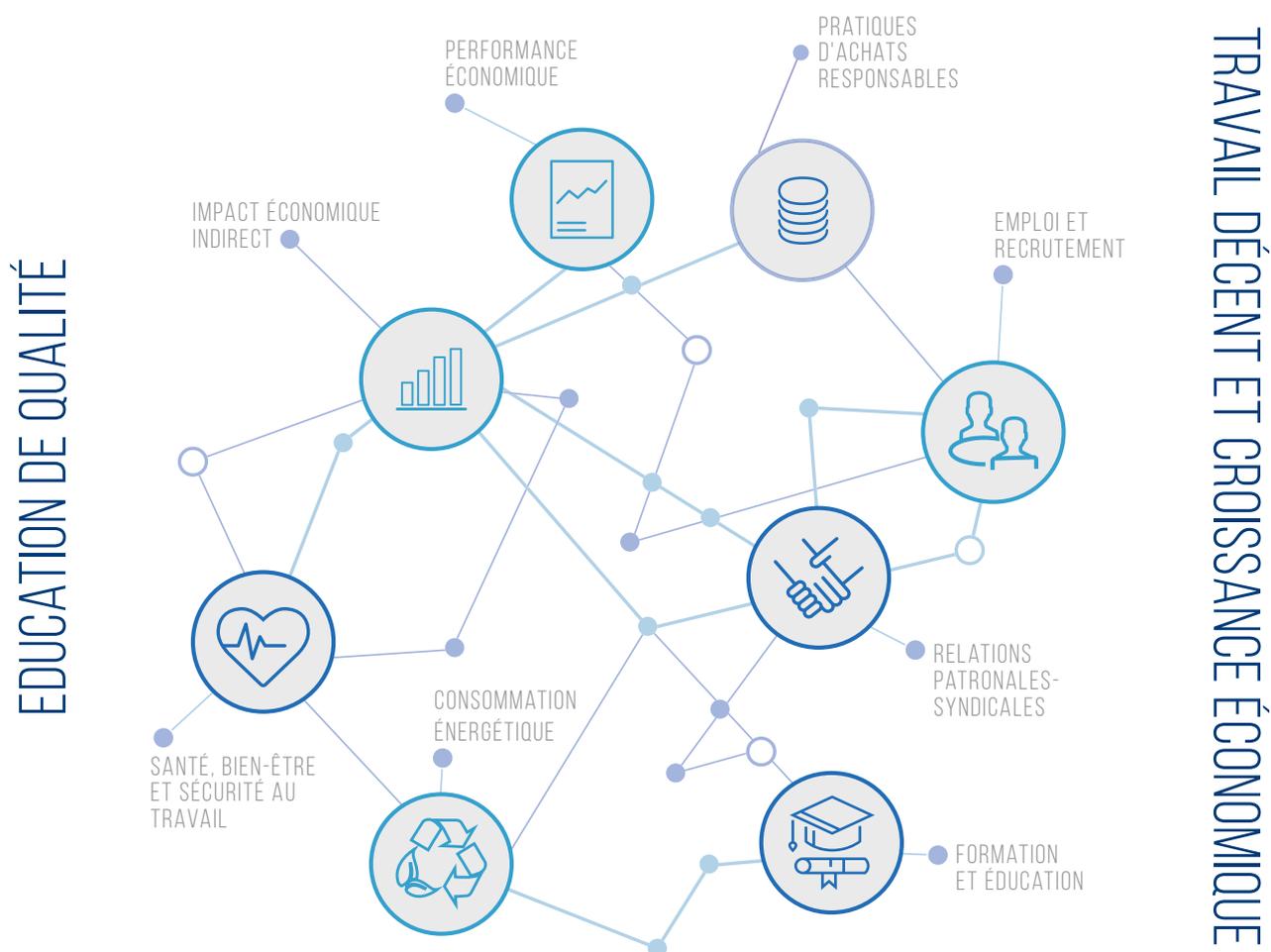
La participation des parties prenantes consiste dans leur implication dans la définition des indicateurs, des objectifs et sujets importants et ayant un certain impact pour la Banque. De même, elle se prolonge dans la contribution quotidienne des parties prenantes pour l'atteinte des objectifs et la prise d'initiatives d'actions concrètes en la matière. C'est l'intégration d'une philosophie responsable et durable dans toutes les activités liées à l'activité de la Banque et au-delà.

La transparence est la volonté de rapporter sur l'ensemble des aspects de la politique RSE et de relever ce qui va bien sans cacher ce qui pourrait aller mieux. Cette transparence assure une communication crédible tant en interne que vers l'extérieur.

4 OBJECTIFS

8 CHEMINS

BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

L'évolution de la stratégie en matière de RSE est essentielle pour continuer à répondre aux réalités et aux défis d'un monde qui évolue. La stratégie RSE au sein de Spuerkeess est revue en permanence et adaptée si nécessaire.



06 ODD 3 : BONNE SANTÉ & BIEN-ETRE

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 403-1)

Santé et bien-être au travail

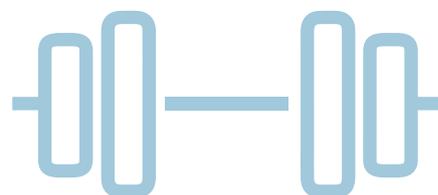
La Banque continue ses efforts pour favoriser et préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail de son Personnel. En effet, le volet santé et sécurité constitue une priorité pour la Banque dans la relation employeur-employé. De ce fait, une Commission de sécurité fut créée en 1991, qui, depuis lors, est responsable de la coordination de toutes questions en la matière. Cette commission est composée par des membres du Comité de direction, de la représentation du personnel, du service des Ressources humaines et du service Organisation. Que ce soit par une formation continue permanente, par des équipements de qualité, par des procédures adéquates ou encore par une sensibilisation des employés, toute une panoplie de mesures concrètes contribuent à la sécurité de **tous** les collaborateurs.

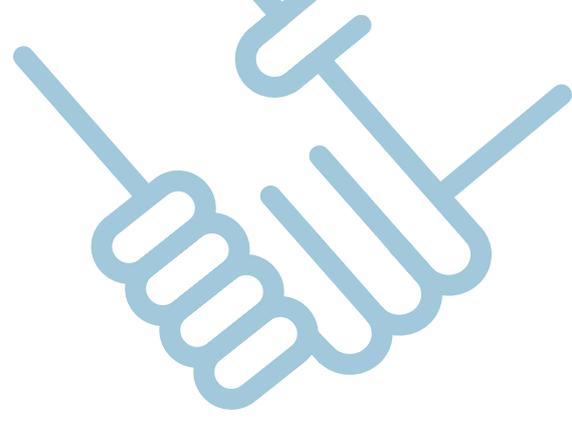
En outre, Spuerkeess poursuit sa politique responsable en matière de préservation du capital santé de ses employés, qui ne se limite pas uniquement aux obligations légales et statutaires. En 2018, la Banque a organisé, ensemble avec un centre médical spécialisé, une nouvelle édition de son programme de dépistage médical, où environ 750 employés ont pu profiter de cette mesure de médecine préventive. Parallèlement à cette action, une première série de conférences tenues par des experts externes a cherché à sensibiliser les employés de la Banque aux sujets de la santé mentale et physique. Dans le cadre du Centre de fitness S-Fit, la salle de cours additionnelle au « 19 Liberté » a été spécialement arrangée pour mettre l'accent sur les entraînements de relaxation et de diminution du stress. Ces cours sont offerts aux employés et le taux de participation est en constante augmentation. Par ailleurs, la Banque a reconstitué l'équipe 'Éischtbetreier' mise en place en 2008 et dédiée à la première prise en charge d'employés confrontés à des situations de hold-up, d'incendie, d'alerte à la bombe et tout autre incident risquant d'entraîner un traumatisme.

Comme par le passé, le taux d'absentéisme est étroitement suivi par le service des Ressources humaines de la Banque avec une psychologue qui offre un accompagnement individualisé aux personnes en situation difficile. Dans ce contexte, le service des Ressources humaines collabore avec le service psychosocial et la médecine du travail et de contrôle de la Fonction publique (dès que le besoin se présente). Cet accompagnement de la Banque est assuré tout au long de la carrière professionnelle de ses employés, et ce sans critères de distinction.

Objectifs :

Afin de développer davantage les efforts en matière de santé et sécurité au travail, Spuerkeess entend lancer une nouvelle vague de conférences visant à rappeler les bonnes pratiques en matière de santé en mettant l'accent sur les thématiques relevées lors du bilan du programme de dépistage. Une autre action dans ce sens est la mise à disposition d'une solution de protection auditive pour le Personnel travaillant dans des espaces « open space », ou qui est exposé à des sources de bruit liées à son équipement professionnel. Par ailleurs, le service des Ressources humaines entend développer le volet procédural et les outils utilisés dans le contexte du suivi de la santé et de la sécurité au travail. Cet exercice comprend notamment la définition des bons réflexes en cas d'incident, l'application de tests psychologiques, respectivement le développement d'outils informatiques de suivi en matière de santé et de sécurité.





(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 402-1)

Relations Patronales - Syndicales

Spuerkeess, comme toute autre banque du marché, se trouve dans un environnement changeant et en évolution rapide. La digitalisation et un cadre réglementaire de plus en plus exigeant requièrent une ouverture au changement de la part de la Banque et par conséquent de ses employés. Dans un tel contexte, la communication appropriée devient primordiale.

Le service des Ressources humaines a reçu la mission de développer un concept de *change management* axé entre autres sur une communication transversale et sur l'optimisation du *leadership* combiné avec un développement professionnel constant (point repris dans la partie « Education de qualité »).

Parallèlement, le Comité de direction a lancé plusieurs conférences sur l'orientation stratégique de la Banque à destination de tout le Personnel qui avaient comme objectif de donner un aperçu des défis actuels auxquels la Banque est confrontée et la façon dont les services ou produits offerts répondent à ces exigences. A noter que ces présentations ont été préparées grâce à un sondage préliminaire général sur le *change management* et le niveau d'information des employés en rapport avec l'avancement de la digitalisation.

Cette démarche illustre particulièrement l'attention que le Comité de direction accorde à l'opinion, la perception et aux préoccupations de ses employés ; des efforts de la Direction en supplément des réunions annuelles qu'elle tient avec les syndicats et avec les représentants du Personnel.

Comme annoncé dans le dernier rapport non-financier, Spuerkeess élabore pour tout changement opérationnel significatif un plan de communication au cas par cas.

En 2018, un projet a été entamé en faveur d'une nouvelle approche commerciale pour aborder la clientèle. Ce projet va apporter des changements considérables surtout au niveau du

Personnel dans les agences. Pour mettre en place ce projet et tester son efficacité, un centre financier a été choisi comme centre pilote. Concernant le volet communication, les chefs des agences ont été convoqués et informés sur les changements à venir. Par la suite, des workshops ont été organisés avec le Personnel du centre financier en question. L'ensemble du Personnel de Spuerkeess a par ailleurs été informé de ce projet lors des conférences stratégiques.

Ainsi, la Banque a continué sa politique du personnel centré sur l'humain et favorisant des relations de travail saines.

Dans ce contexte, le conflit social relatif au système de promotion qui existe depuis longtemps et qui s'est aiguisé depuis 2017 moyennant une procédure de conciliation, et puis de médiation, a pu être résolu début 2019 sur base des concessions acceptées de part et d'autre par le Comité de direction et l'association syndicale concernée, grâce à la poursuite de l'objectif primaire et commun à tous les acteurs au sein de la Banque : faire en sorte que Spuerkeess est et reste « a great place to work », qui concilie sécurité de travail et possibilité de carrière avec reconnaissance de l'effort et de l'engagement dans un contexte concurrentiel.

Objectifs :

Afin de maintenir et de développer son positionnement sur le marché luxembourgeois, la Banque devra être encore plus sensible aux changements organisationnels et opérationnels à l'avenir. Dans ce contexte, les propositions en rapport avec la stratégie de *change management* et un plan de communication adéquat seront à poursuivre et à concrétiser davantage.

07 ODD 4 : ÉDUCATION DE QUALITÉ

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 404-1, GRI 404-2)

Formation et éducation

Tout comme les années passées, la Banque a poursuivi en 2018 une politique de formation professionnelle soutenue qui a permis aux agents :

- d'actualiser leurs connaissances et de s'adapter aux évolutions technologiques et organisationnelles
- d'accroître leur qualification sur les métiers existants
- de développer de nouvelles compétences métier et managériales.

Dans un environnement en constante évolution et une digitalisation de tous les secteurs, il est crucial de mettre en place une politique de formation qui tient compte de l'enjeu stratégique de la Banque d'aujourd'hui, tout en développant les compétences des collaborateurs.

La Banque a donc proposé à ses employés un programme de formations couvrant différents sujets et aspects relatifs à la digitalisation. Dans ce même contexte, Spuerkeess participe également au projet pilote du Ministère de l'Economie et Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire – le Luxembourg Digital Skills Bridge. L'ambition du programme est d'anticiper l'évolution technologique et d'accompagner activement les entreprises et les salariés vers une nouvelle organisation, de nouvelles fonctions et de nouveaux emplois.

Le volet réglementaire est une autre priorité de formation de la Banque. Un focus particulier a été mis sur le programme de formation relevant de la réglementation MiFID II. Afin de se mettre en conformité par rapport aux exigences du régulateur, tous les conseillers en placements du réseau des agences et du Service Banque Privée ont dû suivre un programme adapté sur MiFID II qui était clôturé par un contrôle des acquis.

A l'instar des années précédentes, la Banque publie un catalogue des formations qui tient compte des besoins de formation concrets des agents qui ont été retenus avec leur responsable lors des entretiens individuels. Une rubrique du catalogue spécialement destinée aux managers et responsables d'équipe reprend des formations de Leadership et de Change Management.

Par ailleurs, la Banque a décidé d'acquérir un « Learning Management System » (LMS) qui permettra de dispenser des contenus de formation à tous les agents de la banque à travers une plateforme informatique. En février 2019 a eu lieu le lancement des premières formations d'e-learning via le LMS au sujet de la Cybersecurity et de la politique de sécurité informatique de la Banque.

Spuerkeess a organisé en 2018 plus de 67.000 heures de formation, soit environ 10.000 heures de plus que l'année précédente, ce qui est principalement dû au programme de formation intense au sujet de la réglementation MiFID II. Ainsi, la Banque a pu enregistrer quelques 11.600 inscriptions aux différentes actions de formations ce qui représente presque 5 jours de formation en moyenne par agent. 78% des actions de formations étaient consacrées à des formations techniques liées aux métiers de la banque, et 22% destinées à approfondir les compétences relationnelles des employés (soft-skills).





(GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 404-1, GRI 404-3)

Répartition des heures de formation par genre et par groupe de traitement 2016, 2017 et 2018 :

(à noter que par « groupe de traitement » on entend la catégorie salariale définie par le diplôme initial de l'agent)

			2016	2017	2018
Nombre moyen d'heures de formation	Total		30,01	31,60	35,72
Nombre moyen d'heures de formation	Groupe de traitement A1	Hommes	41,59	46,65	48,89
Nombre moyen d'heures de formation	Groupe de traitement A1	Femmes	30,31	36,59	51,74
Nombre moyen d'heures de formation	Groupe de traitement A2	Hommes	39,75	48,35	65,24
Nombre moyen d'heures de formation	Groupe de traitement A2	Femmes	56,18	43,07	53,84
Nombre moyen d'heures de formation	Groupe de traitement B1	Hommes	33,55	36,63	31,90
Nombre moyen d'heures de formation	Groupe de traitement B1	Femmes	32,75	26,69	31,83
Nombre moyen d'heures de formation	Groupe de traitement C1 et D3	Hommes	9,19	11,06	16,17
Nombre moyen d'heures de formation	Groupe de traitement C1 et D3	Femmes	9,16	9,80	18,08

A préciser que l'accès à la formation est ouvert à tous les agents de la Banque, quel que soit le taux d'occupation ou la catégorie professionnelle, moyennant le suivi du processus d'inscription. Aucun critère de sélection discriminatoire n'est appliqué, l'autorisation des formations se fait en tenant compte du besoin de développement professionnel ou personnel de l'agent et dans les limites des enveloppes budgétaires disponibles.

Des entretiens individuels annuels destinés à favoriser l'échange entre les employés et leurs responsables et à définir entre autres les besoins en formation et en mobilité. A côté de ces entretiens, les agents éligibles pour une promotion non-automatique sont évalués dans le cadre des Appréciations des performances professionnelles. En 2016 52%, en 2017 4% et en 2018 30% des agents étaient concernés par cette procédure.

Objectifs :

En 2019, Spuerkeess poursuivra ses efforts de développement des compétences de son Personnel et accordera une attention particulière aux formations liées à la mise en œuvre de projets réglementaires. La loi du 10 août 2018 a transposé en droit luxembourgeois la directive (UE)2016/97 du Parlement européen et du Conseil du 20 janvier 2016 sur la distribution d'assurances (IDD – Insurance Distribution Directive). Spuerkeess aura donc à préparer, en collaboration avec son partenaire Lalux, des formations destinées aux agents d'assurances agréés de la Banque qui tiendront compte des exigences de la nouvelle réglementation. Le programme de formation et d'accompagnement en *leadership* et les concepts de *change management* seront formalisés davantage et feront partie intégrante du plan de formation. Pour finir, la Banque va intensifier ses efforts pour développer des formations e-learning, afin de pouvoir offrir une plus grande flexibilité à son Personnel, notamment à ceux qui n'ont pas les possibilités de se déplacer en formations présentielles.

08 ODD 8 : TRAVAIL DÉCENT & CROISSANCE ÉCONOMIQUE

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 201-1)

Performance économique : valeur économique créée et distribuée

La valeur économique créée par l'entreprise doit tout d'abord satisfaire à la « distribution » de flux financiers à destination de parties prenantes et au final contribuer au renforcement des fonds propres.

Dans un souci de cohérence avec la méthodologie comptable adoptée par la Banque au niveau des états financiers, nous assimilons la « valeur économique créée » selon GRI à la notion du « Produit Bancaire³ ».

La notion de « valeur distribuée » est particulière à l'élément d'information GRI 201-1 et comprend principalement :

- les salaires et avantages du personnel,
- les frais généraux autres que les frais du personnel (dont les investissements communautaires*),
- les paiements effectués à l'Etat (principalement les impôts),
- les dividendes payés aux actionnaires/propriétaires.

Le tableau suivant explique le mécanisme de distribution de la valeur économique créée :

En millions d'euros ⁴	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018
Valeur économique créée (Produit Bancaire)	573,7	606,9	537,0
Corrections de valeur**	4,5	-15,4	-12,1
Distributions à partir du compte de résultat	-337,7	-350,7	-349,4
<i>dont frais du personnel</i>	-199,1	-207,3	-221,7
<i>dont frais généraux autres que les frais du personnel</i>	-82,6	-87,9	-85,7
<i>dont impôts</i>	-56,0	-55,5	-42,0
Résultat de l'exercice	240,5	240,8	175,4
Variation des évaluations dans les fonds propres***	-139,4	-132,1	182,1
Résultat Global Total de l'exercice	101,1	108,7	357,5
Distributions à partir des fonds propres	-40,0	-40,0	-40,0
<i>dont distribution à l'Etat en sa qualité de propriétaire</i>	-40,0	-40,0	-40,0
Valeur retenue après distribution (variation des fonds propres)	61,1	68,7	317,6

Face à une variation de fonds propres de EUR 317,6 Mio en 2018, de EUR 68,7 Mio en 2017 et de EUR 61,1 Mio pour 2016, la Banque affiche une valeur totale distribuée de EUR 389,4 Mio en 2018 contre EUR 390,7 Mio en 2017 et EUR 377,7 Mio en 2016.

Dans un souci de garantir une performance économique durable, la Banque poursuit une stratégie de développement à long terme, qui s'appuie sur une bonne gouvernance d'entreprise. Dans cet ordre d'idées, Spuerkeess a créé différents comités accompagnant ces développements et qui rapportent soit au Comité de direction, soit au Conseil d'administration, dont les plus importants sont :

- le Comité d'audit,
- le Comité des risques,
- le Comité compliance,
- le Comité Asset Liability Management,
- le Comité de coordination commerciale,
- le Comité de pilotage des risques,
- le Comité de protection des données,
- le Comité de pilotage Banque Digitale.

³ Produit Bancaire = la somme du résultat d'intérêts, des commissions, des revenus des valeurs mobilières et des résultats sur instruments financiers.

⁴ Source : Rapport Annuel 2018 (Rapports et Bilan 2018)

* Les investissements communautaires (sponsoring, mécénat humanitaire, etc.) s'élèvent à EUR 428.632,97 pour 2018 et font partie intégrante des frais généraux autres que les frais du personnel. Par ailleurs, la Banque accorde beaucoup d'importance aux activités culturelles en organisant des visites guidées dans le « Musée de la Banque » et des expositions d'art dans les locaux de la Banque (p.ex. « De Mains de Maîtres »), ouverts au public. Les coûts y relatifs ne sont pas renseignés dans le montant des investissements communautaires.

** La rubrique « Corrections de valeur » reprend : les corrections de valeur sur immobilisations corporelles et incorporelles, les corrections de valeur nettes sur risques de crédit individuels et collectifs, les dotations aux reprises de provisions et le résultat sur actifs non courants.

*** La rubrique « Variation des évaluations dans les fonds propres » reprend : l'écart actuariel sur fonds de pension, le résultat net d'évaluation des opérations sur instruments financiers.

Satisfaction client : la clé de la réussite du métier bancaire

Spuerkeess se concentre sur l'amélioration permanente de l'expérience client pour satisfaire les besoins d'une clientèle ouverte aux nouvelles technologies bancaires, dont notamment les nouvelles générations. Avec l'intensification de la concurrence sur le marché bancaire due à l'entrée en vigueur de la réglementation PSDII, les mots clés pour la fidélisation et acquisition de clients seront :

- la qualité de service,
- la rapidité dans l'exécution,
- la simplification des produits et services, ainsi que
- la personnalisation du conseil client.

En réponse à ces défis, Spuerkeess a tout d'abord lancé une modernisation de son réseau d'agences par la création d'un concept « open-space », qui est destiné à développer davantage le conseil en agences et l'encadrement de ses clients dans un environnement plus convivial. L'implémentation de ce concept est en cours depuis 2018 et s'étendra sur les prochaines années.



08 ODD 8 : TRAVAIL DÉCENT & CROISSANCE ÉCONOMIQUE

(GRI 103-2, GRI 103-3)

Par ailleurs, en répondant aux besoins d'une clientèle qui préfère communiquer par voie digitale avec sa banque, Spuerkeess a sans cesse amélioré à la fois l'accessibilité et la navigation de ses solutions d'Internet Banking S-net Desktop et S-net Mobile tout en ciblant les attentes des différentes catégories de clients par des contenus dédiés.

Dans ce même ordre d'idées, Spuerkeess a lancé trois nouveaux produits :

SPEEDINVEST

Un produit d'investissement digital et automatisé du type « Robo-Advisor », qui s'adresse tant aux investisseurs débutants qu'aux investisseurs expérimentés désireux de diversifier leur épargne. À travers ce nouveau produit, Spuerkeess offre une alternative à l'épargne classique ainsi qu'une manière tout à fait moderne et originale d'investir.

MIA – MY INTELLIGENT ASSISTANT

Un assistant personnel qui permet à nos clients de gérer leur budget de manière simple et intelligente, grâce à une meilleure compréhension de leur situation financière par un classement des recettes et dépenses selon leurs finalités. MIA est en outre doté d'une gestion prévisionnelle susceptible d'anticiper le budget du client jusqu'à une date future.

PRÊT PERSONNEL DIGITALISÉ

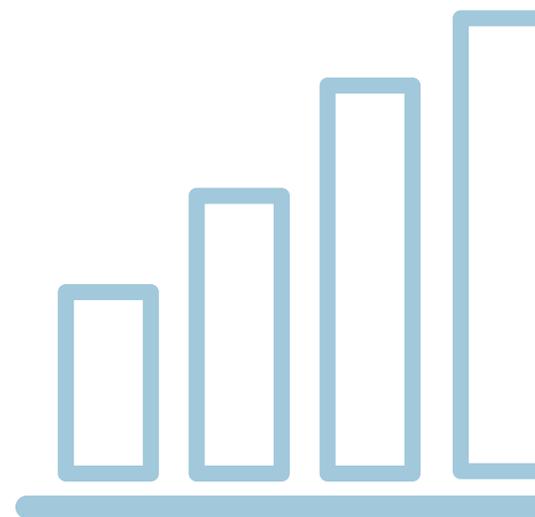
Le prêt personnel a été digitalisé en vue d'accélérer le processus d'octroi du prêt/la mise à disposition des fonds en fonction de critères traduisant la solvabilité du client.

Mais l'innovation ne se limite pas à la digitalisation des services bancaires. Elle se concrétise aussi par la commercialisation de solutions « all inclusive » répondant à des besoins de mobilité, assistance, assurance et d'entretien pour faciliter la vie au quotidien à nos clients.

A cet effet, Spuerkeess est entrée dans un partenariat avec la société LeasePlan Luxembourg S.A. au mois de novembre 2018 en commercialisant le nouveau service :

LEASE PLUS

Il s'agit d'un leasing opérationnel, qui grâce au paiement d'un loyer mensuel fixe inclut les principaux services autour de la voiture qui couvrent notamment la mobilité, l'assistance, l'assurance et l'entretien.



Impact économique indirect

« Spuerkeess – Äert Liewen. Äer Bank », le slogan de Spuerkeess reflète la responsabilité de la Banque envers sa clientèle allant au-delà d'une relation client basée sur une simple conclusion d'affaires. Spuerkeess vise à créer une relation client durable qui permet à toutes les parties de se rencontrer sur un même pied d'égalité et de tirer équitablement profit de ce partenariat commercial. Les exemples suivants illustrent la contribution de la Banque au développement des compétences et des capacités financières de ses clients, tant privés que professionnels.

1) Education financière

Spuerkeess accorde une grande importance à l'éducation financière en contribuant au développement des compétences grâce à l'accès aux informations relatives au fonctionnement du monde bancaire. Le but ultime est la contribution de la Banque à l'inclusion financière de toutes les couches sociales. Dès le très jeune âge, une gestion responsable des avoirs doit devenir un réflexe, une habitude à s'approprier. Dans cette optique, la Banque a développé des activités ciblées aux élèves de l'école fondamentale, afin de les familiariser avec les produits de base et l'épargne. Lesdits « Schoulspuerfester » sont organisés sous forme de festivités animées et ludiques pour éveiller l'intérêt des enfants pour l'épargne. En outre, Spuerkeess s'associe à l'initiative « Woch vun de Suen », qui comprend des activités pour stimuler l'alphabétisation financière des élèves de l'enseignement fondamental.

Par ailleurs, Spuerkeess a élaboré des programmes destinés aux lycéens et étudiants pour leur offrir un aperçu plus profond des métiers de la banque. A l'instar des années précédentes, Spuerkeess a organisé en 2018 un jeu-concours pour les étudiants en leur mettant à disposition de l'argent virtuel pour investir en bourse. Ainsi, les étudiants apprennent à comprendre

le fonctionnement des mécanismes des marchés financiers auxquels les investissements sont soumis.

Une autre activité promue depuis plusieurs années par Spuerkeess est le projet « dayCARE », qui a été initié par l'association caritative CARE. Dans ce contexte, la Banque accueille et encadre pendant une journée entière des élèves provenant de différents lycées nationaux dans l'optique de leur présenter les métiers de la banque. De cette façon, les élèves peuvent approfondir leurs connaissances leur permettant de découvrir les possibilités et opportunités de carrière dans le secteur financier.

Pour la population adulte, Spuerkeess organise de multiples conférences tout au long de l'année destinées à la sensibilisation au sujet de la gestion des finances. En guise d'exemples, il y a lieu de citer les conférences traitant les thèmes suivants :

- les sujets d'actualités généraux en matière de finances,
- le prêt au logement,
- la gestion des avoirs,
- la fiscalité,
- la succession.

Au-delà de ces activités, la Banque développe sa présence sur les réseaux sociaux afin de propager des informations pratiques tant sur les produits et services bancaires, que sur les événements actuels dans le domaine de la finance. En 2018, la Banque a lancé le « blog BCEE » sur son site contenant des conseils et informations sur les produits et services offerts. Par ailleurs, des spécialistes de la Banque abordent des sujets actuels de l'économie et publient régulièrement des articles dans le « blog », qui sont de même communiqués sur Facebook, sur LinkedIn et sur le compte Twitter de Spuerkeess.

08 ODD 8 : TRAVAIL DÉCENT & CROISSANCE ÉCONOMIQUE

(GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 203-2)

2) Soutien à l'innovation

Une des missions principales inscrites dans la loi organique de Spuerkeess est la contribution au développement économique du pays. Cette mission peut s'articuler de différentes façons, dont notamment le soutien à l'innovation qui est indispensable à l'émergence d'une économie diversifiée et durable. Dans cette optique, la Banque a rejoint plusieurs initiatives qui ont été créées pour faciliter la viabilité de start-ups et jeunes entreprises.

INNOVFIN

La Banque a rejoint en 2018 le programme « InnovFin », une initiative de la Banque européenne d'investissement (BEI), du Fonds européen d'investissement (FEI) et de la Commission européenne visant à promouvoir le financement de la recherche et de l'innovation au sein de l'économie.

Pour les deux premières années, Spuerkeess – qui est aussi actionnaire du FEI - annonce sa participation au programme « InnovFin » à hauteur de 40 millions à utiliser dans le cadre de financement de projets des entreprises luxembourgeoises innovantes. Spuerkeess sélectionne les entreprises susceptibles de bénéficier d'un financement sur base de critères d'éligibilité prédéfinis par le FEI, qui varient selon les projets et objets sociaux des entreprises respectives : nouvelles technologies de l'information et de la communication, recherches scientifiques, développement des énergies renouvelables, etc..

De son côté, le FEI agit en tant que garant en émettant des garanties à hauteur de 50% des financements accordés aux entreprises innovantes.

ICFA

En 2017, le ministère des Finances et le ministère de l'Environnement, du Climat et du Développement durable (ancienne dénomination « ministère du Développement durable et des Infrastructures »), ensemble avec des acteurs de la place financière luxembourgeoise, ont lancé une initiative appelée « International Climate Finance Accelerator Luxembourg » (ICFA) pour contribuer à la lutte contre le changement climatique, en supportant les gestionnaires de véhicules d'investissement et de véhicules spécialisés dans le financement de l'action climatique.

En 2018, Spuerkeess a déclaré sa volonté de participer à ce projet, qui est d'ailleurs soutenu par la BEI, en accordant des lignes de crédits à ce type de fonds d'investissement.

Afin de se voir accorder des lignes de crédits, les fonds d'investissement doivent respecter des critères ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) et placer leurs capitaux dans des activités liées à la mitigation du changement climatique.

JONK ENTREPRENEUREN LUXEMBOURG A.S.B.L

Depuis de nombreuses années, Spuerkeess s'engage à soutenir et promouvoir l'esprit entrepreneurial de la jeune génération du pays. En collaboration avec l'association « Jonk Entrepreneuren », dont la mission principale est « d'inspirer et préparer les jeunes à innover, créer, prendre des initiatives et être responsable », la Banque participe activement aux initiatives qui encouragent le développement des compétences entrepreneuriales chez les étudiants de chaque niveau de l'enseignement luxembourgeois (fondamental, secondaire, supérieur) suivant le principe du « learning by doing ».

2018 a connu le lancement du programme « My First Enterprise » (MFE) dont le but est de sensibiliser les élèves entre 15 et 17 ans au travail en groupe, à la gestion d'un projet et au soin du contact avec les fournisseurs et les consommateurs. Environ 200 élèves ont participé à ce programme dont l'objectif consistait à développer un produit ou un service. Spuerkeess a mis à disposition de chaque groupe d'élèves un budget destiné à être investi de manière optimale.

Le 19 avril 2018, trois prix ont été attribués aux meilleures équipes en fonction de l'originalité et de la présentation du produit ou service créé. La finale a eu lieu dans les locaux de Spuerkeess au « 19 Liberté » devant un jury dont les membres étaient des représentants des sociétés Enovos, La Luxembourgeoise-Vie, Grosbusch et Spuerkeess.

Emploi

Une bonne relation employeur-employé est un élément clé du succès d'une entreprise. Conscient du fait que la force de Spuerkeess se mesure entre autres à celle de ses employés, la Banque mène depuis toujours une politique des ressources humaines qui mise sur le respect mutuel, la loyauté et la confiance. Le service des Ressources humaines reste donc activement à l'écoute des employés, prend en compte leurs doléances et leurs soucis et les épaulé fortement dans la réalisation de leurs projets professionnels.

Tout comme les années passées, la Banque mène une politique de recrutement attractive, dynamique et prudente qui s'inscrit dans la continuité d'une modernisation de ses services. La Banque vise donc à contribuer au renouvellement progressif de son Personnel, mais également à recruter des profils spécialisés, comme par exemple dans le domaine réglementaire ou la gestion des risques, de même que dans les métiers commerciaux de pointe.

A noter que les recruteurs font des efforts considérables afin d'attirer les meilleurs profils du marché et de les intéresser pour les différents métiers de la banque. Dans cette optique, de nombreuses visites et interventions auprès des lycées, universités ou encore la participation à des foires de recrutement sont à l'ordre du jour afin de présenter Spuerkeess et ses opportunités de carrière.

L'effectif de la Banque reste stable avec 1866 salariés au 31.12.2018, dont 1686,75 ETP (équivalents temps plein). Le renouvellement en nombre des effectifs, tout en se focalisant sur des profils adaptés aux exigences nouvelles, a permis de recruter 92 nouveaux collaborateurs pendant l'exercice 2018.

Le statut des agents de la Banque garantit des conditions favorables et permet aux employés de concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Ainsi, l'introduction du congé parental fractionné en 2016 et des taux additionnels à temps partiel (par exemple 50%, 75%, 80%) en 2018 fait que l'année passée, 55 agents (24 femmes, 31 hommes) ont bénéficié du congé parental. 20,31% des agents ont bénéficié d'un régime de travail à temps partiel sur la même période. A noter que la Banque permet à tous les agents de se réintégrer en fonction de leur métier, de leur fonction et de leurs intérêts de sorte à ce que l'intégralité des agents reviennent après leur congé parental. Il reste à relever que l'introduction du Compte épargne-temps (CET) permet aux employés de gérer de manière plus flexible leurs heures de travail.



08 ODD 8 : TRAVAIL DÉCENT & CROISSANCE ÉCONOMIQUE

(GRI 103-3, GRI 401-1)

NOUVELLES RECRUES 2016, 2017 ET 2018 :

		2016		2017		2018	
Nombre de salariés	Total	1814	100,00%	1844	100,00%	1866	100,00%
	Hommes	1053	58,05%	1076	58,35%	1089	58,36%
	Femmes	761	41,95%	768	41,65%	777	41,64%
Nombre de nouveaux salariés*	Total	68	3,75%	75	4,07%	92	4,93%
	Hommes	46	2,54%	55	2,98%	58	3,11%
	Femmes	22	1,21%	20	1,08%	34	1,82%
Nombre de nouveaux salariés inférieur à 30 ans*	Total	56	3,09%	57	3,09%	66	3,54%
	Hommes	38	2,09%	43	2,33%	40	2,14%
	Femmes	18	0,99%	14	0,76%	26	1,39%
Nombre de nouveaux salariés entre 30 et 50 ans*	Total	11	0,61%	18	0,98%	25	1,34%
	Hommes	7	0,39%	12	0,65%	17	0,91%
	Femmes	4	0,22%	6	0,33%	8	0,43%
Nombre de nouveaux salariés supérieur à 50 ans*	Total	1	0,06%	0	0,00%	1	0,05%
	Hommes	1	0,06%	0	0,00%	1	0,05%
	Femmes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

* Calculé sur base des effectifs (toutes catégories confondues) en fin d'année



(GRI 103-3, GRI 401-1, GRI 401-2)

S'y ajoutent une panoplie d'avantages extra-bancaires, où chaque agent bénéficie des mêmes avantages extra-légaux, le taux d'occupation n'ayant pas d'influence sur l'attribution de ces avantages :

Assurance-Gruppe

Spuerkeess a souscrit une assurance-groupe complémentaire en faveur du Personnel de la Banque qui couvre les frais relatifs à tout traitement curatif stationnaire, suite à toute admission dans un établissement de soins hospitaliers reconnu et se trouvant dans un pays européen.

Société de prévoyance mutuelle du personnel de la Banque et Caisse d'Épargne de l'État

Tous les agents ont la possibilité de s'affilier à cette mutuelle, qui :

- rembourse une partie des frais médicaux dépassant une certaine limite,

- permet aux affiliés de s'assurer à la CMCM (Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste),
- paye une indemnité de décès.

Fonds de secours

Le Comité de direction a mis en place un fonds de secours, dont le but est de fournir une aide financière aux agents qui ont eu, pendant une période de 12 mois, des dépenses médicales et paramédicales très importantes à leur charge.

Les conditions de travail, les mesures pour concilier vie privée et vie professionnelle, les investissements en matière de formation continue et bien d'autres éléments contribuent à la satisfaction des employés de la Banque ainsi qu'à leur sentiment d'appartenance. Ces efforts en matière de rétention des employés se reflètent par un taux de rotation extrêmement faible à Spuerkeess de 3,75% en 2018, qui est composé à presque deux-tiers (2,30%) de personnes âgées de plus de 50 ans et donc en grande partie par des employés qui sont partis en retraite.

TAUX DE ROTATION* 2016, 2017 ET 2018 :

		2016		2017		2018	
Nombre de départs**	Total	47	2,59%	46	2,49%	70	3,75%
	Hommes	33	1,82%	32	1,74%	45	2,41%
	Femmes	14	0,77%	14	0,76%	25	1,34%
Nombre de départs inférieur à 30 ans**	Total	7	0,39%	12	0,65%	15	0,80%
	Hommes	7	0,39%	7	0,38%	10	0,54%
	Femmes	0	0,00%	5	0,27%	5	0,27%
Nombre de départs entre 30 et 50 ans**	Total	4	0,22%	8	0,43%	12	0,64%
	Hommes	3	0,17%	5	0,27%	6	0,32%
	Femmes	1	0,06%	3	0,16%	6	0,32%
Nombre de départs supérieur à 50 ans**	Total	36	1,98%	26	1,41%	43	2,30%
	Hommes	23	1,27%	20	1,08%	29	1,55%
	Femmes	13	0,72%	6	0,33%	14	0,75%

* Adaptation de la formule, qui tient désormais compte que des départs

** Calculé sur base des effectifs (toutes catégories confondues) en fin d'année

09 ODD 13 : LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

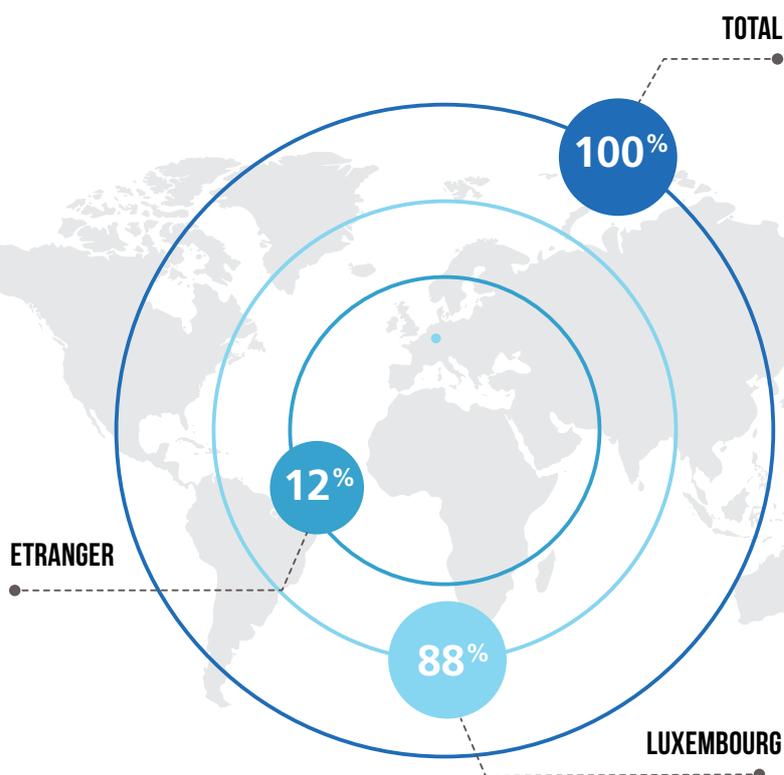
(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 204-1)

Pratiques d'achats responsables

Conformément à une des missions principales de Spuerkeess, la Banque poursuit son soutien au développement de l'économie luxembourgeoise en privilégiant le travail avec des entreprises nationales qui offrent en même temps des produits certifiés écologiquement responsables (p.ex. « SuperDrecksKëscht fir Betriber ») et qui suivent des normes environnementales (p.ex. ISO 14001 : systèmes de management environnemental).

En tenant compte du contexte actuel de la « finance responsable », Spuerkeess a aussi comme mission de s'assurer que ses prestataires respectent les mêmes valeurs que la Banque.

Outre les clauses additionnelles en matière de RSE à ajouter dans les différents contrats fournisseurs, Spuerkeess est en train de considérer diverses possibilités pour impliquer ses fournisseurs dans sa politique de développement durable. Les options envisageables à court terme sont :

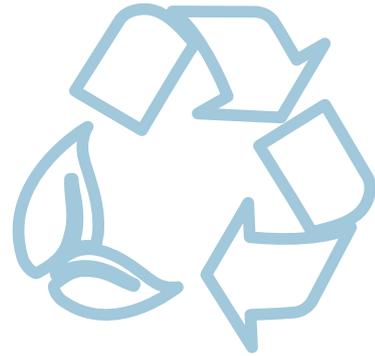


- d'une part, l'élaboration d'un questionnaire RSE destiné aux fournisseurs permettant d'évaluer leur politique sociale et environnementale (RSE) et de faire un inventaire de leurs pratiques dans le domaine du développement durable,
- d'autre part, une Charte RSE qui formalise les attentes/les engagements exigés par la Banque envers ses fournisseurs, et lesquels doivent être respectés pour garantir une collaboration future de bonne qualité.

Ces deux pratiques permettent à la Banque de s'assurer que ses fournisseurs suivent les mêmes intérêts en matière de RSE et contribuent à la réalisation de l'ODD « consommation et production responsables ».

Dans une optique d'uniformisation et d'amélioration continue des procédures en termes d'appels d'offres, Spuerkeess continue sa démarche interne d'alignement des procédures relatives aux pratiques d'achats. Ceci permettra à terme de disposer du même standard élevé en termes RSE dans tout type d'achat indépendamment de la nature de l'achat concerné.

Les dépenses d'approvisionnement consacrées aux fournisseurs locaux se maintiennent au même niveau que l'exercice précédent (88% du total des dépenses).



Consommation énergétique

Tout au long de l'année 2018, la Banque a continué son programme d'amélioration de ses équipements techniques et du remplacement progressif de l'éclairage par des lampes à diode électroluminescente (« LED ») au sein de ses locaux.

Au mois de mars, Spuerkeess a débuté des négociations avec son fournisseur d'énergie pour conclure un nouveau contrat offrant la possibilité de recourir pour l'ensemble de ses sites à de l'énergie verte 100% hydraulique. Depuis le 1er janvier 2019, la fourniture de l'énergie électrique est ainsi à 100% « verte » et proviendra entièrement de sources renouvelables. Cependant, l'autoproduction d'énergie électrique, par exemple à l'aide de capteurs solaires, thermiques ou photovoltaïques ainsi que les éoliennes, est proscrite pour les bâtiments de Spuerkeess, qui appartiennent à un secteur protégé du plateau Bourbon.

Par application de la loi du 5 juillet 2016 concernant l'utilisation rationnelle de l'énergie et l'obligation de procéder à un audit énergétique, un audit complet a été effectué par un expert externe dont le rapport final a été présenté aux responsables du service « Immeubles et Support Logistique ». L'audit s'est étendu aux 4 îlots du siège central de Spuerkeess.

Ce rapport contient :

- une analyse des consommations électriques et thermiques sur base des consommations annuelles et de divers facteurs mesurés sur site,
- une appréciation quantitative des possibilités de réduction des consommations d'énergie,
- des recommandations de suivi d'indicateurs de la performance énergétique.

Vu les efforts conséquents de modernisation des équipements techniques réalisés depuis 2009 et vu le suivi constant des consommations énergétiques, les recommandations formulées lors de l'audit à l'égard des installations « Heating, Ventilation and Air Conditioning » (HVAC), du Sanitaire, des équipements de régulation et de commande, ainsi que des ascenseurs ne sont que d'ordre mineur.

Par contre, l'auditeur a détecté du potentiel d'économies supplémentaires au niveau de l'éclairage de certaines surfaces.

L'organisation mise en place et le choix des techniques utilisées ont permis de réduire les consommations énergétiques du Siège Central de l'ordre de **36,4% entre 2008 et 2018**.

Considérant les progrès importants accomplis jusqu'à ce jour par Spuerkeess et soulignés par l'audit énergétique, les potentiels d'amélioration sont limités pour les prochaines années, ce qui se reflète dans les chiffres présentés ci-après.

La consommation d'électricité a su être maîtrisée en 2018, et cela malgré un été caniculaire. Les efforts continuels d'améliorations techniques des équipements de Spuerkeess ont pu compenser l'effet de la météo.

La consommation de chauffage a été en baisse en 2018, principalement due à l'influence météorologique de l'année. Ainsi, le bilan sur la consommation totale d'énergie en 2018 est resté stable comparé à 2017.

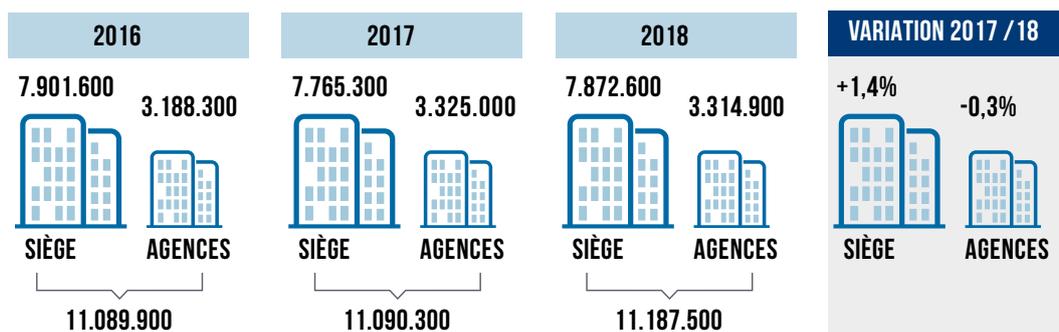
09 ODD 13 : LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

(GRI 103-3, GRI 302-1)

CONSUMMATION D'ÉLECTRICITÉ



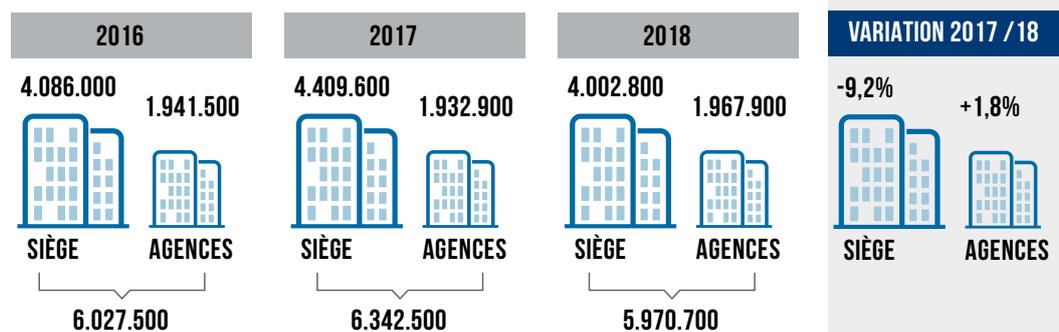
kWh



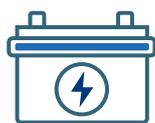
CONSUMMATION CHAUFFAGE



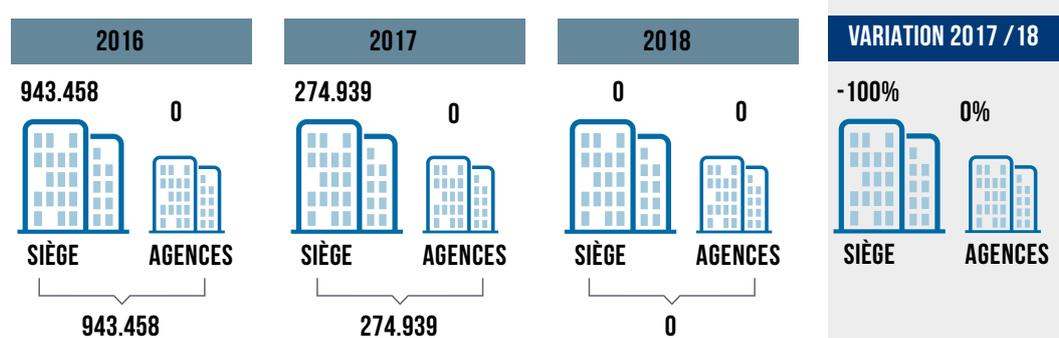
kWh



ELECTRICITÉ VENDUE



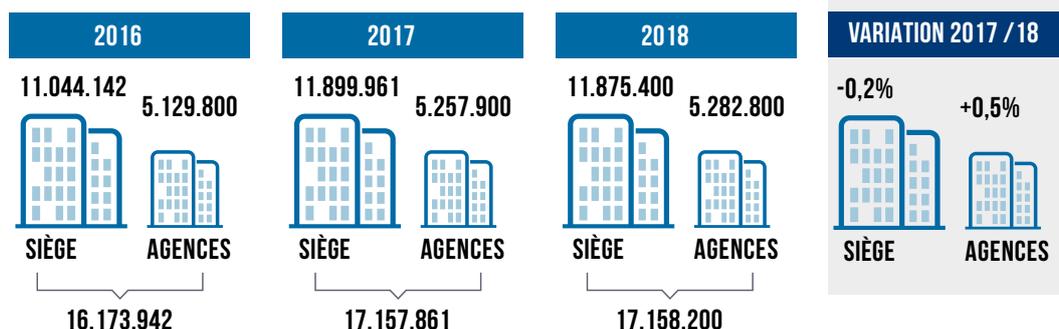
kWh



CONSUMMATION ÉNERGÉTIQUE TOTALE



kWh



Les émissions CO₂ de Spuerkeess

Les émissions CO₂ de Spuerkeess proviennent d'un côté du chauffage des bâtiments et agences avec des chaudières alimentées au gaz et au fuel et d'un autre côté de l'alimentation électrique des équipements techniques et des locaux.

Il faut noter que la mise en place du « Digital Signage » dans les agences pendant les années 2016 et 2017 a entraîné une augmentation de la consommation électrique et qu'en

parallèle, la mise en service du bâtiment « 19 Liberté » en juillet 2016 a entraîné une augmentation de l'empreinte carbone de 7% en 2016, 11% en 2017 et 10% en 2018.

Depuis le 1er janvier 2019, l'énergie électrique provient entièrement de sources renouvelables. Dès lors, seule la consommation de l'énergie thermique pour le chauffage des bâtiments et agences engendre des émissions CO₂.

Emissions CO₂ en tonnes/an



SIÈGE



ÉLECTRICITÉ



FUEL/GAZ

	ÉLECTRICITÉ	FUEL/GAZ
2016	2.286	1.442
2017	2.292	1.597
2018⁵	2.307	1.419

Emissions CO₂ en tonnes/an



AGENCES



ÉLECTRICITÉ



FUEL/GAZ

	ÉLECTRICITÉ	FUEL/GAZ
2016	418	516
2017	526	509
2018⁵	534	519



TOTAL DES ÉMISSIONS

	CO ₂ EN TONNES/AN	SANS 19L ⁶
2016	4.662	4.359
2017	4.925	4.427
2018⁵	4.779	4.330

⁵ L'étiquetage de l'électricité de 2018 n'étant connu qu'en juillet 2019, les émissions de 2018 ont été calculées avec les émissions spécifiques des produits de 2017
⁶ La consommation de gaz et d'électricité du bâtiment 19L n'est comptée qu'à partir de l'emménagement en juillet 2016

10 NOTE MÉTHODOLOGIQUE DE PRINCIPES DE CONTENU DU RAPPORT

(GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43, 102-44, GRI 102-46)

La présente note a pour objectif de détailler la méthodologie suivie, en conformité avec les critères essentiels des GRI Standards. Elle porte sur les réalisations et travaux réalisés, avec le soutien d'un consultant externe, entre le 01/09/2017 et le 30/10/2017, coordonnés par le Comité RSE sur l'ensemble des activités de la Banque. Dans une optique de présenter une continuité et comparabilité des informations publiées dans les rapports RSE, les mêmes résultats issus des activités d'analyse de pertinence présentées ci-après ont été utilisés pour la réalisation du rapport RSE 2018.

1. Contexte

En 2017, le Comité RSE a lancé son premier programme d'engagement des parties prenantes, dans le processus du *reporting*, afin d'identifier, sélectionner et hiérarchiser les thématiques RSE prioritaires à rendre compte au regard du contexte de durabilité, des priorités stratégiques et des attentes des parties prenantes de la Banque. Les résultats de ce programme ont conduit à la construction de la matrice de pertinence des thématiques (environnementales, sociales, sociétales et économiques) prioritaires, basée sur le dialogue avec un premier groupe de parties prenantes prioritaires : salariés, Comité de direction et Conseil d'administration.

2. Méthodologie

Dans le cadre de la préparation du rapport RSE 2017, la démarche entreprise pour définir la pertinence des thématiques à rendre compte, a été construite selon les étapes suivantes :

2.1. Identification des thématiques

L'identification des thématiques a été réalisée à partir des référentiels RSE multisectoriels de l'ISO 26.000 et des GRI Standards, couplée à une analyse des thématiques RSE les plus représentées sur la place et dans le secteur, sur base du supplément « Financial Services » des lignes directrices du Global Reporting Initiative GRI G4. Cet exercice, mené par le Comité RSE en collaboration avec le Comité de Direction de la

Banque, a permis de sélectionner 13 thématiques prioritaires, parmi les 3 piliers de la responsabilité sociale (économique, social, environnement).

Pilier Economique :

- Performance économique
- Impact économique indirect
- Pratiques d'achat responsable

Pilier Social :

- Emploi
- Formations et développement des compétences
- Diversité et égalité des chances
- Politique de non-discrimination
- Santé, bien-être et sécurité au travail
- Relations patronales-syndicales

Pilier Environnement :

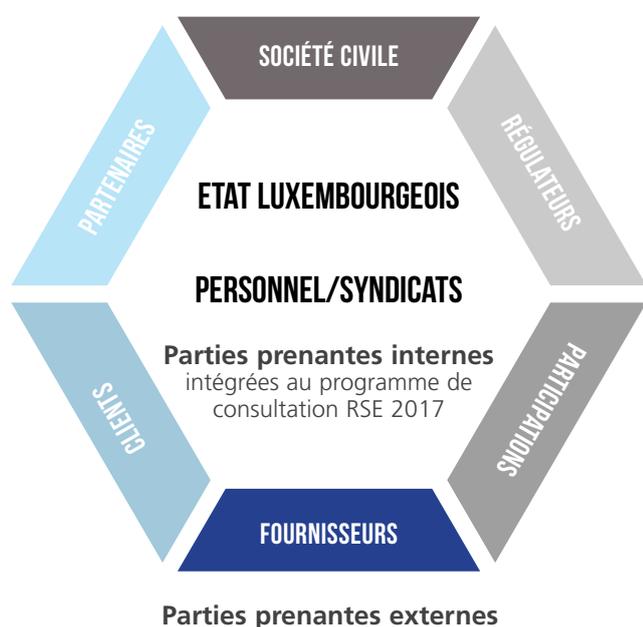
- Consommation énergétique liée aux activités
- Gestion des matières
- Gestion des effluents et des déchets
- Conformités environnementales

2.2. Sélection des parties prenantes

Dans le cadre du programme de consultation 2017, le Comité RSE a identifié, évalué et catégorisé les groupes des parties prenantes internes et externes selon 2 critères : le degré d'influence exercé sur la Banque et le niveau d'attentes en termes d'informations extra-financières. Il relève, de cet exercice, la cartographie suivante des parties prenantes représentant :

- les parties prenantes internes que sont : le personnel de la Banque et ses représentants syndicaux mais également, l'Etat luxembourgeois, propriétaire unique de la Banque, représenté par la majorité des membres du Conseil d'administration.

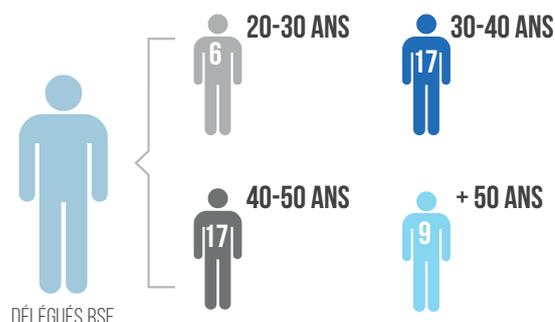
- les parties prenantes externes représentées par les catégories Clients (particulier, professionnel, entreprise et secteur public), la société civile luxembourgeoise, les régulateurs de la place, les partenaires, les participations et les fournisseurs.



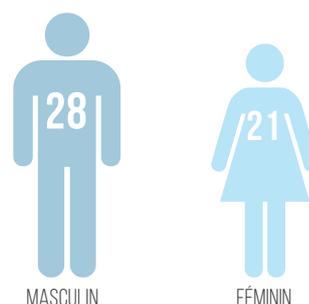
Selon cette analyse des parties prenantes de Spuerkeess, le Comité de direction et le Comité RSE ont choisi de retenir les acteurs internes et primaires de la Banque pour déployer son programme de consultation des parties prenantes 2017 dans le processus d'élaboration de son rapport RSE, à savoir :

- le propriétaire unique de Spuerkeess, l'Etat luxembourgeois, représenté par le Conseil d'administration de la Banque, composé des membres représentatifs dont le Ministère des Finances, la Chambre des Métiers, le Ministère de l'Economie, la Chambre des Salariés, et les Représentants du personnel ;
- le Personnel de la Banque et les 2 associations syndicales, représentées par un échantillon de 49 salariés, nommées « Délégués RSE » de la Banque. Ces Délégués ont été sélectionnés, avec le souci de représentativité de genre, d'âges, de niveaux de fonctions et d'activités des salariés de la Banque.

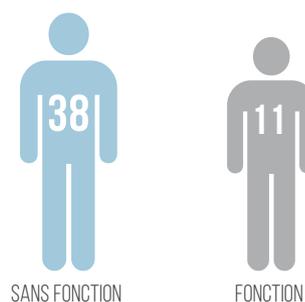
RÉPARTITION D'ÂGE DES DÉLÉGUÉS RSE



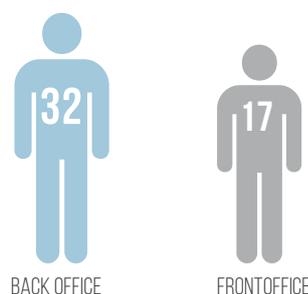
RÉPARTITION DES DÉLÉGUÉS RSE PAR GENRE :



RÉPARTITION DES DÉLÉGUÉS RSE PAR FONCTION :



RÉPARTITION DES DÉLÉGUÉS RSE PAR FRONT OU BACK OFFICE :



10 NOTE MÉTHODOLOGIQUE DE PRINCIPES DE CONTENU DU RAPPORT

(GRI 102-43, GRI 102-44, GRI 102-46, GRI 102-47)

Ciblées et hiérarchisées, ces catégories de parties prenantes ont été sensibilisées aux enjeux de la RSE et consultées dans le cadre de l'élaboration du processus de reporting de l'exercice 2017, afin de déterminer la pertinence des thématiques à rendre compte.

2.3. Support et programme d'engagement

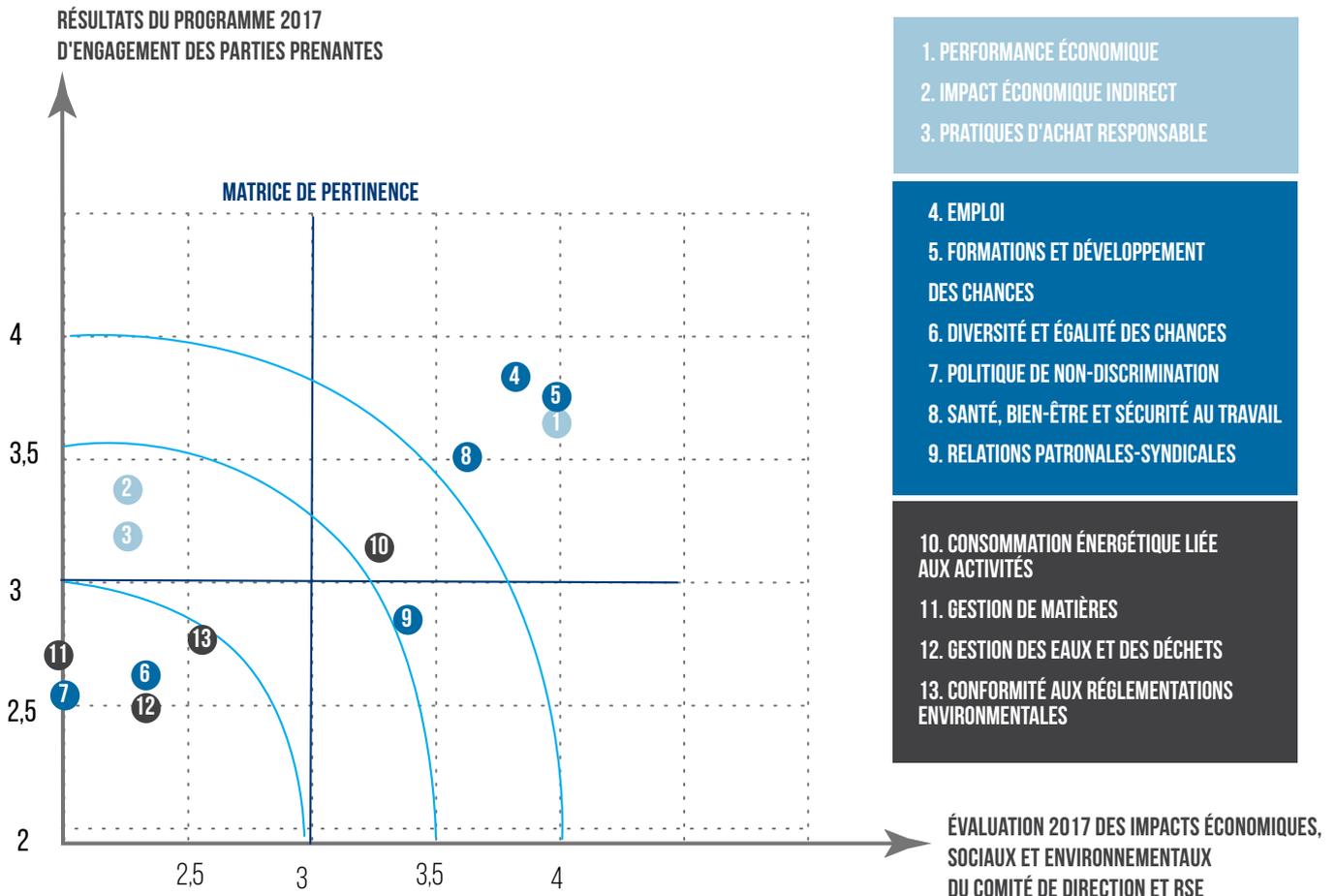
Le programme d'engagement des parties prenantes 2017 a été réalisé, entre le 01/09/2017 et le 30/10/2017, à partir d'un exercice de cotation et d'évaluation du niveau d'importance des thématiques présélectionnées, selon une échelle de 1 (pas du tout important) à 4 (très important), au regard des enjeux de la Banque et, au regard du secteur financier luxembourgeois, au moyen d'un questionnaire en ligne.

3. Résultats de la consultation

De l'analyse des résultats du programme d'engagement des parties prenantes 2017, nous notons les principales observations suivantes :

- un taux de participation des parties prenantes de **93,1%** au programme d'engagement des parties prenantes 2017 ;
- **96,3%** des parties prenantes désirent rester informées sur la démarche RSE de la Banque et Caisse d'Épargne de l'Etat au moyen des supports suivants : e-mail, brochure, communiqués et ateliers thématiques ;
- les thématiques liées à l'emploi, la formation professionnelle, la performance économique, la santé au travail et les consommations énergétiques liées aux activités de la Banque, ont été identifiées par les parties prenantes comme les plus pertinentes.

Sur base de l'analyse de l'exercice de consultation 2017, la matrice de pertinence prend la forme suivante :



(GRI 102-46, GRI 102-47)

Afin de ne retenir que les enjeux pertinents, un seuil de pertinence a été fixé à 3 sur 3. L'ensemble des thématiques ayant obtenu une note supérieure ou égale à 3 a été sélectionné pour décliner les indicateurs associés et figurer au rapport de l'exercice 2017. Les 8 thématiques suivantes ont ainsi été retenues pour figurer au rapport de l'exercice 2017 : Emploi, Formations et développement des compétences, performance économique, santé, bien-être et sécurité au travail, consommation énergétique liée aux activités, relations patronales-syndicales, impact économique indirect et pratiques d'achat responsable.

Lors de la construction de la matérialité, les moyennes calculées sans l'application d'autres coefficients, sur base de la consultation du Comité de direction et du Comité RSE pour les 13 thématiques présélectionnées, ont été utilisées en tant qu'axe des ordonnées. Les moyennes de la consultation des parties prenantes engagées en 2017, à savoir le Conseil d'administration et le Comité des Délégués RSE, ont figuré comme base dans la construction de l'axe des abscisses de la matrice de pertinence.

4. Prochaines étapes

Ancrée dans une démarche d'amélioration continue et de dialogue avec ses parties prenantes, la démarche RSE de la Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg, s'appuie sur un programme d'engagement des parties prenantes, progressif et inclusif. Ce programme d'engagement des parties prenantes sera reconduit périodiquement afin d'impliquer continuellement de nouvelles catégories de parties prenantes.



11 GRI CONTENT INDEX

(GRI 102-55)

En ce qui concerne le service GRI Content Index Service, les services GRI ont revu que l'index du contenu GRI est clairement présenté et que les références, pour toutes les informations fournies, sont conformes aux sections appropriées dans le corps du rapport.

Éléments d'information	Description	Pages
GRI 101	PRINCIPES GÉNÉRAUX 2016	
GRI 102	ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION 2016	
Profil de l'organisation		
GRI 102-1	Le nom de l'organisation	7
GRI 102-2	La description des activités, des marques, produits et services	8,9,10
GRI 102-3	Le lieu où se trouve le siège social	7
GRI 102-4	Le nombre de pays dans lesquels l'organisation est implantée	8
GRI 102-5	Le mode de propriété et la forme juridique	7
GRI 102-6	Les marchés desservis	8
GRI 102-7	La taille de l'organisation	8
GRI 102-8	Répartition du personnel par type de contrat et genre	8,25
GRI 102-9	La chaîne d'approvisionnement de l'organisation	11
GRI 102-10	Les changements substantiels	6
GRI 102-11	Principe de précaution	11
GRI 102-12	Les chartes, principes et autres initiatives	11,12
GRI 102-13	Les affiliations à des associations ou à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts	11
Stratégie		
GRI 102-14	Déclaration du décideur	4,5
Éthique et intégrité		
GRI 102-16	Les valeurs, principes, normes et règles de l'organisation en matière de comportement	13
Gouvernance		
GRI 102-18	Structure de gouvernance	14
Engagement des parties prenantes		
GRI 102-40	Parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	32,33
GRI 102-41	Pourcentage de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective	13
GRI 102-42	Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes	32,33
GRI 102-43	L'approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes	32,34
GRI 102-44	Thèmes et préoccupations clés soulevées dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes	32,34
Pratiques de reporting		
GRI 102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	6
GRI 102-46	Périmètre des aspects	32,34,35

(GRI 102-55)

GRI 102-47	Aspects pertinents	34,35
GRI 102-48	Reformulation d'information	6
GRI 102-49	Changements de reporting	6
GRI 102-50	Période de reporting	6
GRI 102-51	Date du dernier rapport publié, le cas échéant	6
GRI 102-52	Cycle de reporting	6
GRI 102-53	Personne de contact RSE	6
GRI 102-54	L'option de « conformité » choisie	6
GRI 102-55	Index du contenu GRI	36,37,38
GRI 102-56	Vérification externe	6

Éléments d'information	Description	Pages
------------------------	-------------	-------

ENJEUX PERTINENTS

ECONOMIE

Enjeu pertinent : GRI 201 - Performance Economique 2016

GRI 103	Approche managériale 2016	
GRI 103-1	Explications des thématiques pertinentes et des limites	20
GRI 103-2	Approche de gestion et de ses contenus	20,21,22
GRI 103-3	Evaluation de l'approche de gestion	20,21,22
GRI 201-1	Valeur économique directe créée et distribuée	20,21

Enjeu pertinent : GRI 203 - Impacts économiques indirects 2016

GRI 103	Approche managériale 2016	
GRI 103-1	Explications des thématiques pertinentes et des limites	23
GRI 103-2	Approche de gestion et de ses contenus	23,24
GRI 103-3	Evaluation de l'approche de gestion	23,24
GRI 203-2	Impacts économiques indirects significatifs	23,24

Enjeu pertinent : GRI 204 - Pratiques d'achat 2016

GRI 103	Approche managériale 2016	
GRI 103-1	Explications des thématiques pertinentes et des limites	28
GRI 103-2	Approche de gestion et de ses contenus	28
GRI 103-3	Evaluation de l'approche de gestion	28
GRI 204-1	Pratiques d'achat	28

ENVIRONNEMENT

Enjeu pertinent : GRI 302 - Energie 2016

GRI 103	Approche managériale 2016	
GRI 103-1	Explications des thématiques pertinentes et des limites	29
GRI 103-2	Approche de gestion et de ses contenus	29
GRI 103-3	Evaluation de l'approche de gestion	29,30
GRI 302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	29,30

11 GRI CONTENT INDEX

(GRI 102-55)

SOCIAL

Enjeu pertinent : GRI 401 - Emploi 2016

GRI 103	Approche managériale 2016	
GRI 103-1	Explications des thématiques pertinentes et des limites	25
GRI 103-2	Approche de gestion et de ses contenus	25
GRI 103-3	Evaluation de l'approche de gestion	25,26,27
GRI 401-1	Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, genre et zone géographique	25,26,27
GRI 401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	27
GRI 401-3	Congé parental	25

Enjeu pertinent : GRI 402 - Relations Employés / Direction 2016

GRI 103	Approche managériale 2016	
GRI 103-1	Explications des thématiques pertinentes et des limites	17
GRI 103-2	Approche de gestion et de ses contenus	17
GRI 103-3	Evaluation de l'approche de gestion	17
GRI 402-1	Changements opérationnels et délais de préavis	17

Enjeu pertinent : GRI 403 - Santé et Sécurité au Travail 2016

GRI 103	Approche managériale 2016	
GRI 103-1	Explications des thématiques pertinentes et des limites	16
GRI 103-2	Approche de gestion et de ses contenus	16
GRI 103-3	Evaluation de l'approche de gestion	16
GRI 403-1	Représentation des travailleurs dans des Comités des santé et sécurité officiels impliquant à la fois les travailleurs et la direction	16

Enjeu pertinent : GRI 404 - Formation et Education 2016

GRI 103	Approche managériale 2016	
GRI 103-1	Explications des thématiques pertinentes et des limites	18
GRI 103-2	Approche de gestion et de ses contenus	18,19
GRI 103-3	Evaluation de l'approche de gestion	18,19
GRI 404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an, par employé	18,19
GRI 404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	18
GRI 404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performances et d'évolution de carrière	19





Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg
Etablissement Public Autonome
Siège Central : 1, Place de Metz L-2954 Luxembourg
BIC : BCEELULL R.C.S. Luxembourg B 30775
www.bcee.lu tél. (+352) 4015-1