

An aerial photograph of a European city, likely in France, showing a dense urban landscape with numerous buildings and a prominent church spire in the foreground. The sky is blue with scattered white clouds.

RAPPORT D'IMPACT VOLONTAIRE 2024

**BANQUE
POPULAIRE
DU NORD**



**BANQUE
COOPÉRATIVE ET LOCALE**

Moteur de développement du territoire et de ses transitions

Banque coopérative et locale, la Banque Populaire du Nord a toujours placé les enjeux de durabilité au cœur de son action. Avec transparence et exigence, ce premier rapport d'impact volontaire témoigne de nos engagements concrets en faveur de notre territoire et des transitions qui l'animent.

Créateurs de liens, nous accompagnons durablement et avec dynamisme celles et ceux qui vivent et entreprennent sur notre territoire et son littoral. La durabilité irrigue l'ensemble de notre modèle d'affaires, en particulier à travers l'action de la Banque de la Transition Énergétique : grâce à elle, plus de 100 millions d'euros ont été collectés pour soutenir des projets de rénovation énergétique, de mobilité douce et de développement des énergies renouvelables.

Être une banque à impact, c'est aussi s'engager pleinement auprès de nos collaborateurs. Nos politiques sociales et d'inclusion construisent un collectif à la fois exigeant et bienveillant, qui donne sa chance et qui rayonne.

Être une banque engagée, c'est enfin agir pour notre environnement local, en réduisant activement notre empreinte carbone et en préservant les écosystèmes de proximité. L'eau, grande cause de notre banque, incarne avec force cet engagement environnemental. En 2024, la Banque Populaire du Nord a réalisé 177 actions au profit de la société et du territoire, pour un montant total de 7,5 millions d'euros.

Ces engagements confirment la solidité et la pertinence de notre modèle coopératif, et le rôle essentiel de notre banque dans la transformation de notre territoire. Fiers du chemin parcouru, nous sommes pleinement mobilisés pour relever les défis à venir, dans l'esprit de notre plan stratégique : **"Plus Haut, Plus Fort" !**



Philippe HOURDAIN

Président du Conseil d'Administration
Banque Populaire du Nord

Nicolas POUGHON

Directeur Général
Banque Populaire du Nord

CHIFFRES CLÉS 2024



7,5 M€

Notre Empreinte
Coopérative et
Sociétale



86/100

Index égalité
professionnelle
femmes / hommes



102 M€

de crédits verts accordés
via la Banque de la
Transition Énergétique

Dont

17,34 M€

de financements
accordés pour des projets
de production d'énergie
renouvelables

Dont

84,66 M€

de financements
accordés pour des projets
de décarbonation pour les
particuliers, professionnels
et entreprises



- 15 %

Baisse de nos émissions
carbone sur les cinq
dernières années



- 6 %

Notre objectif de baisse
du bilan carbone à fin 2026



132 M€

d'épargne verte tracée
via la Banque de la Transition
Énergétique



45,7 %

d'achats réalisés avec
des fournisseurs locaux



247

recrutements
en région

SOMMAIRE

1

La durabilité au cœur de notre gouvernance et de nos engagements

2

Contribuer à la décarbonation de l'économie en rendant l'impact accessible à tous

3

Être engagés pour faire face aux enjeux environnementaux

4

Nos politiques sociales en faveur du développement humain

5

Être l'acteur de référence du développement économique et sociétal de notre territoire

6

Être une banque inclusive

7

Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité

8

Notre ADN de banque coopérative

I. FIDÈLE À SON HISTOIRE, LA BANQUE POPULAIRE DU NORD PLACE LES ENJEUX DE DURABILITÉ AU CŒUR DE SA GOUVERNANCE ET DE SON ENGAGEMENT AFIN DE RENFORCER SON IMPACT POSITIF SUR L'ENVIRONNEMENT ET LA SOCIÉTÉ

1. La Banque Populaire du Nord accompagne durablement et avec dynamisme tous ceux qui vivent et entreprennent sur son territoire et son littoral

1.1 La raison d'être de la Banque Populaire du Nord

Depuis sa création, la Banque Populaire du Nord est une entreprise coopérative, responsable et régionale, à l'écoute de son territoire.

Sa nature de banque coopérative l'a amenée, depuis toujours, à agir en tenant compte de la performance sociale, sociétale, environnementale, bien au-delà de la nécessaire performance économique.

Forte de l'expertise de ses 1 100 collaborateurs et de son réseau de 124 agences et 6 Centres d'Affaires, elle accompagne les acteurs du développement économique et social de ses territoires. Avec 349 000 clients, comprenant des Particuliers, Professionnels, Entreprises et Institutionnels, dont 118 710 sociétaires, elle est désireuse de les satisfaire pleinement et privilégie des relations de proximité ancrées dans la durée.

Dans un esprit affinitaire, l'accompagnement de ses clients s'appuie sur des marques fortes et référentes : **Crédit Maritime Seine Nord**, **JPM Banque Privée** et **Banque de la Transition Énergétique**.

Coconstruite avec ses collaborateurs, la Banque Populaire du Nord a défini sa raison d'être en 2023, en cohérence avec son identité et les besoins de son territoire :

« Créateurs de liens, nous accompagnons durablement et avec dynamisme, ceux qui vivent et entreprennent sur notre territoire et son littoral. »

Cette raison d'être s'ancre profondément dans le fonctionnement de la banque. Elle définit l'identité Banque Populaire du Nord et sert de repère pour les décisions majeures.

En 2024, la Banque Populaire du Nord a lancé un nouveau plan stratégique intitulé « **Plus Haut Plus Fort** », qui incarne parfaitement sa raison d'être et oriente son développement jusqu'en 2030. En mettant les territoires au cœur de ses préoccupations, la banque assure une transformation positive pour ses clients, ses collaborateurs, et toutes ses parties prenantes, en résonance avec l'identité et les besoins de son territoire.

Pour garantir la pertinence de ce projet, une enquête qualitative approfondie a été réalisée auprès de plus de 200 parties prenantes, offrant un diagnostic précis qui renforce le lien entre la banque et son territoire. De plus, l'implication directe de près de la moitié des collaborateurs dans le processus de construction du plan souligne le haut niveau d'adhésion et d'engagement, en alignement avec la culture coopérative et durable de la banque.

L'ensemble des Banques Populaires, via leur Fédération, ont également défini leur raison d'être, qui exprime à la fois la vision, la mission et la contribution historique des Banques Populaires :

« Résolument coopérative et innovante, Banque Populaire accompagne dans une relation durable et de proximité tous ceux qui vivent et entreprennent dans chaque territoire. »

Au cœur des territoires, les Banques Populaires ont une compréhension fine des acteurs et des enjeux régionaux, elles soutiennent les initiatives locales et agissent en proximité.

Les Banques Populaires créent de la valeur économique et sociétale en étant convaincues de la nécessité d'une évolution harmonieuse de la société tout en préservant les générations futures.

Le modèle coopératif des Banques Populaires leur garantit, depuis l'origine et grâce à leur

1.2 Le modèle coopératif de la Banque Populaire du Nord, garant de stabilité et de résilience

Depuis leurs origines, les Banques Populaires sont des banques coopératives au service de leurs sociétaires. En 1917, la loi officialisant la naissance des Banques Populaires leur a confié la mission d'accompagner les artisans et les commerçants qui constituent alors la totalité de leur sociétariat. A partir de 1962, les évolutions réglementaires permettent aux Banques Populaires de s'ouvrir aux particuliers. En 1974, la Casden Banque Populaire rejoint le réseau Banque Populaire. C'est la banque des personnels de l'Education de la Recherche et de la Culture puis des fonctionnaires à partir de 2016. En 2002, c'est au tour du Crédit Coopératif, tourné vers les structures de l'Economie Sociale et Solidaire, de rejoindre les Banques Populaires. Riche de toute cette diversité, le réseau Banque Populaire fait vivre au quotidien ses valeurs d'esprit d'entreprendre et de solidarité. Aujourd'hui plus que jamais, et particulièrement lors de la crise de la Covid-19, elle a été aux côtés des entrepreneurs et est toujours la 1^{ère} banque des PME¹.

La Banque Populaire du Nord accompagne dans la durée ceux qui vivent et entreprennent sur son territoire. Ancrage territorial, réponses concrètes aux besoins de l'économie réelle et de toutes les clientèles locales, soutien aux acteurs de la vie économique et sociale : le modèle Banque Populaire du Nord a fait la preuve de sa pertinence, de son efficacité et de sa capacité de résilience.

gouvernance, indépendance, vision long terme, innovation et gestion équilibrée.

Grâce à leur culture entrepreneuriale, les Banques Populaires accompagnent tous ceux qui entreprennent leurs vies et démontrent que la réussite est multiple.

Il repose sur 3 fondamentaux, constitutifs de sa raison d'être :

- **Proximité territoriale**
- **Engagement coopératif et durable**
- **Culture entrepreneuriale**

Proximité territoriale

Les 14 Banques Populaires agissent en proximité pour le développement économique et social des territoires. Les décisions sont prises localement et adaptées aux particularités territoriales. Près de 100% des crédits sont ainsi décidés en région, 100 % de l'épargne collectée est réinvestie pour le financement de l'économie locale, et les collaborateurs sont prioritairement recrutés sur le territoire de la banque. Les Banques Populaires soutiennent aussi le tissu associatif local dans des domaines variés comme la culture, le sport, la santé, ou la solidarité au travers du mécénat, de fondations et de partenariats. Attentives à la prise en compte des besoins de tous leurs clients, elles proposent un accompagnement aux personnes et structures vulnérables qui va au-delà du commercial et de la réglementation (des produits sont par exemple spécifiquement dédiés aux clients en difficulté et des solutions sont mises en place pour adapter la banque aux différents handicaps).

Toutes ses actions s'inscrivent dans le respect de leur vocation réaffirmée : **engagement coopératif et durable**².

La Banque Populaire du Nord, comme les quatorze Banques Populaires régionales, est une banque coopérative. Elle développe l'implication des sociétaires et impulse des

¹ Baromètre Kantar 2021

² Durable : qualificatif à double sens qui signifie à la fois respectueux vis-à-vis de l'environnement et des valeurs

sociétales et qui intègre une notion temporelle (être au service de ses clients et parties prenantes dans la durée)

actions en faveur du sociétariat. Elle assure une qualité de service pérenne à ses clients, en veillant à la formation régulière de ses collaborateurs et au suivi de la relation client. La Banque Populaire du Nord investit aussi largement pour participer à une société plus durable. Elle agit par exemple sur la préservation des générations futures et leur environnement en mettant une part importante de son résultat en réserve. Elle accompagne ses clients et les territoires dans les enjeux de transitions environnementales et de santé au travers d'offres et d'actions spécifiques. Elle s'engage également à fonctionner durablement en se fixant des objectifs importants de réduction de bilan carbone à court terme, et en développant une politique d'achats responsables qui veille à privilégier des achats éthiques et écologiques et qui font appel à des entreprises du secteur du travail protégé et adapté.

Culture entrepreneuriale

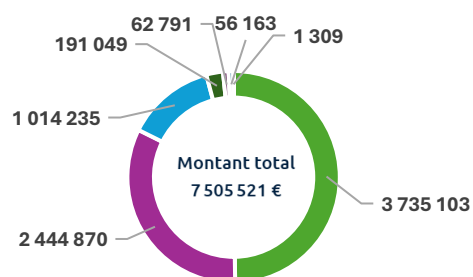
La Banque Populaire du Nord soutient la création et le développement des entreprises. Des collaborateurs experts et impliqués dans le tissu entrepreneurial accompagnent les clients Professionnels et les Entreprises. Elle finance les acteurs économiques et contribue à la vie des écosystèmes entrepreneuriaux en soutenant des organismes comme l'Adie et Entreprendre Pour Apprendre. La Banque Populaire du Nord encourage également l'esprit d'entreprendre via l'éducation et le soutien à l'innovation. Elle diffuse la culture entrepreneuriale en valorisant les réussites locales, notamment au travers de prix nationaux et régionaux (Prix Next Innov pour les start-up innovantes, CréAdie pour les micro-entrepreneurs, Stars et Métiers pour les artisans, etc.).

Un engagement évalué

La Banque Populaire du Nord s'appuie depuis 2011 sur un outil spécifique commun à l'ensemble du réseau lui permettant de rendre compte auprès de ses sociétaires de ses actions de responsabilité sociétale et coopérative. Fondée sur la norme internationale RSE ISO 26000, l'Empreinte Coopérative et Sociétale recense et valorise chaque année en euros les actions mises en

place au sein de la banque en faveur des principales parties prenantes du réseau Banque Populaire. Reflet du « plus coopératif » des Banques Populaires, cet outil ne prend en compte que les actions allant au-delà des obligations légales, d'un objectif strictement commercial, et de l'exercice classique du métier bancaire. Ces données sont intégrées dans le dispositif d'open data du groupe BPCE. En 2024, l'Empreinte Coopérative et Sociétale de la Banque Populaire du Nord s'est élevée à **7 505 521 euros**, pour un nombre total de **177 actions**, soit une augmentation de **13,54%** par rapport à 2023 :

Répartition des montants par chapitre de l'ECS (€)

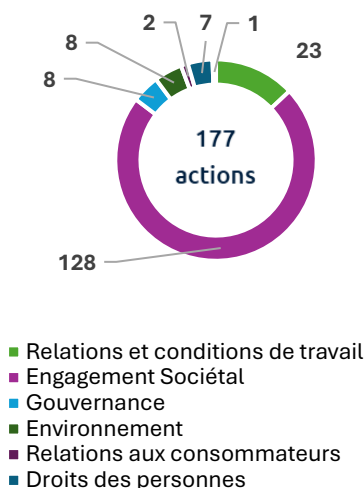


- Relations et conditions de travail
- Engagement Sociétal
- Gouvernance
- Environnement
- Relations aux consommateurs
- Droits des personnes

Les principaux axes de la responsabilité sociale et coopérative de la Banque Populaire du Nord ont été :

- **Les relations et conditions de travail** (pour 49,76% de l'ECS)
- **L'engagement sociétal** (pour 32,57% de l'ECS)
- **La gouvernance** (pour 13,51% de l'ECS).

Répartition du nombre d'actions par chapitre de l'ECS



décision, elle collecte l'épargne, distribue les crédits et définit ses priorités localement. Ainsi, ses ressources sont d'abord orientées vers les besoins de son territoire et de ses habitants. La Banque Populaire du Nord contribue à l'accompagnement des transitions sociales, sociétales et environnementales de son territoire.

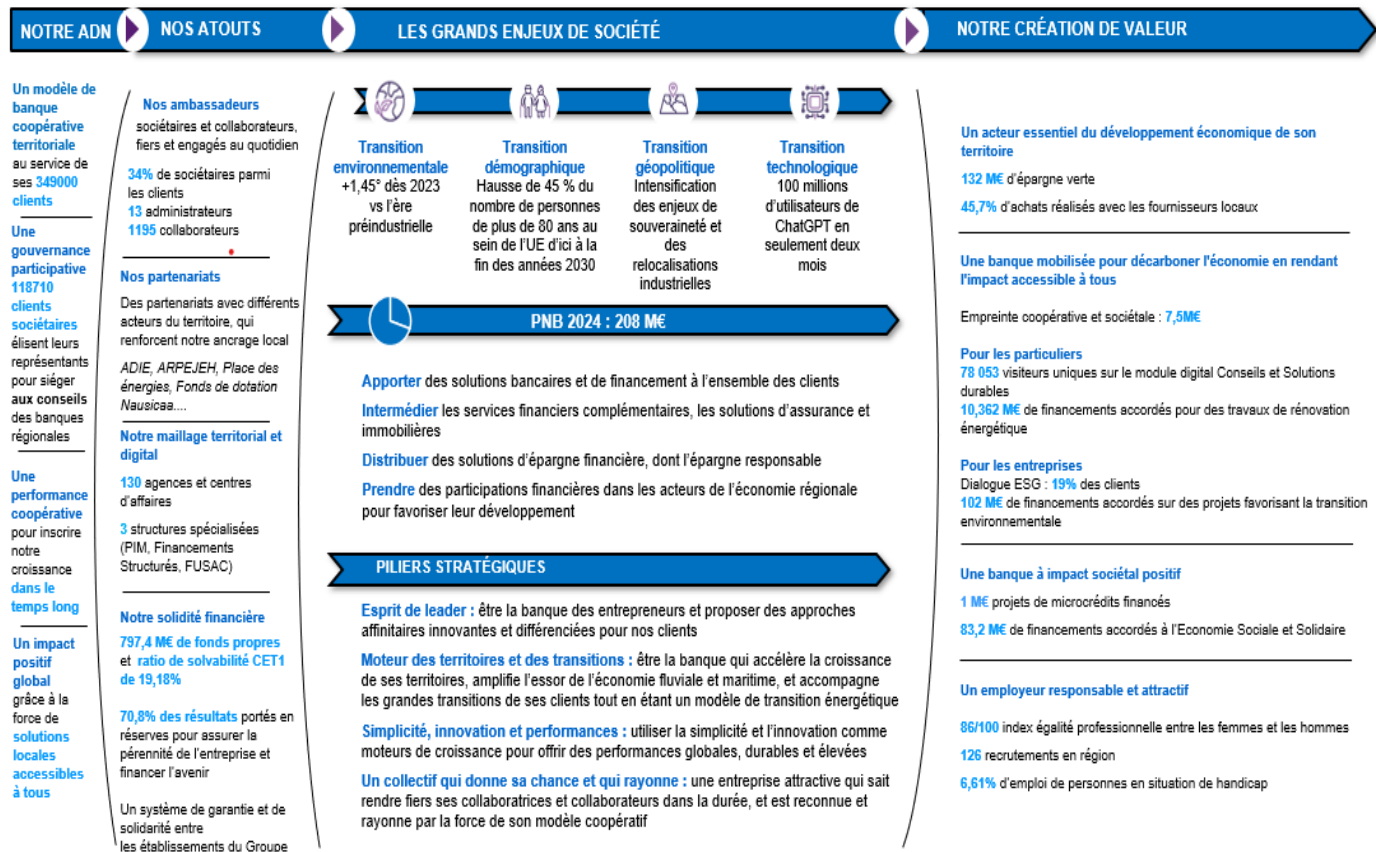
La Banque Populaire du Nord est une banque universelle qui s'adresse à toutes les clientèles. Son modèle d'affaires est caractérisé par un positionnement fort sur le marché des Professionnels, qui représente une part importante de son Produit Net Bancaire (PNB), et par un rôle de premier plan vis-à-vis du secteur de l'économie sociale et solidaire, des PME, ainsi que des artisans, commerçants et agriculteurs. La Banque Populaire du Nord est l'un des principaux financeurs des entreprises et des structures de l'économie sociale sur son territoire. Sa responsabilité est d'être présente aux côtés de ces acteurs pour accompagner les initiatives régionales qui alimentent le dynamisme des territoires. Ainsi, elle a maintenu une politique de financement soutenue.

Par ailleurs, la Banque Populaire du Nord est une banque coopérative. Elle est la propriété de **118 710 sociétaires**. Banque de plein exercice, avec une large autonomie de

1.3 Le modèle d'affaires de la Banque Populaire du Nord

Un modèle d'affaires en phase avec les attentes de la société

« Créateurs de liens, nous accompagnons durablement et avec dynamisme ceux qui vivent et entreprennent sur notre territoire et sur son littoral »



2. Un engagement : rendre l'impact accessible à tous

2.1 Un groupe à impact positif

Le projet stratégique Vision 2030 du Groupe BPCE, auquel appartient la Banque Populaire du Nord, trace les grandes priorités qu'il se fixe afin de construire un projet de croissance au service de ses clients, dans une société marquée par quatre grandes transitions : environnementale, démographique, technologique et géopolitique.

Pour accompagner ces transitions, le Groupe mobilise sa présence territoriale, ses métiers et ses expertises pour permettre à ses clients, ses sociétaires et ses collaborateurs d'affirmer leur pouvoir d'agir et d'aborder leur avenir en confiance.

Un impact environnemental positif

Face à l'urgence climatique, la démarche du Groupe vise à mettre en œuvre et déployer rapidement des mesures d'atténuation et d'adaptation aux impacts environnementaux et socio-économiques déjà tangibles. Rendre l'impact accessible à tous, c'est sensibiliser et accompagner massivement les clients du groupe dans la transition environnementale via des expertises, des offres de conseil et des solutions globales.

En prenant appui sur les scénarios définis par la science, le Groupe BPCE et ses métiers se positionnent en facilitateurs des efforts de transition, avec un objectif clair et ambitieux : financer une économie neutre en carbone en 2050 en agissant dès aujourd'hui :

- **Des solutions à impact** : la démarche vise à mettre œuvre et déployer rapidement des mesures d'atténuation et d'adaptation aux impacts environnementaux et socio-économiques, en se fondant sur le modèle coopératif qui associe ancrage dans les territoires et engagement dans la société, au service du financement de l'économie :
- **Pour les clients particuliers** : accompagner la rénovation énergétique et l'adaptation du logement au vieillissement et à la perte d'autonomie en proposant des solutions de financement et en mobilisant notre rôle d'opérateur, de tiers de confiance ainsi que nos

partenariats (outil de « Conseils et Solutions durables » en partenariat avec l'ADEME, accompagnement à chaque étape des projets de rénovation énergétique pour les logements individuels et les copropriétés, augmentation du nombre de financements pour la rénovation énergétique des bâtiments,

- **Pour les clients Professionnels et Entreprises** : accompagner la transition des modèles avec un dialogue dédié et un apport d'expertises sectorielles pour intégrer les enjeux ESG selon leurs tailles et secteurs économiques, notamment dans les infrastructures énergétiques, de transport, de gestion et traitement des déchets, etc. ;
- **Le soutien à l'évolution du mix énergétique** : face à l'urgence climatique la priorité est d'accélérer l'avènement d'un système énergétique soutenable, notamment en augmentant ses financements dédiés à la production et au stockage d'électricité verte et en soutenant la réindustrialisation des territoires et la souveraineté énergétique ;
- **Le pilotage des trajectoires de décarbonation** : le groupe s'est engagé à aligner ses portefeuilles de financement sur une trajectoire de neutralité carbone fixant des jalons à court, moyen et long terme ;
- **La préservation du patrimoine naturel** : une série d'initiatives territoriales de protection du patrimoine naturel a été lancée avec un objectif inscrit dans le projet stratégique Vision 2030, de plus de 30 écosystèmes naturels protégés.

Un impact sociétal positif

Profondément ancrées au plus près des territoires, des besoins de la société et des clients, les Banques Populaires jouent un rôle sociétal clé, en finançant notamment l'entrepreneuriat social ou le microcrédit. Elles agissent dans les écosystèmes locaux de cohésion des territoires, soutenant de nombreuses initiatives en faveur de l'inclusion sociale et de réduction des inégalités. Elles sont des acteurs incontournables de la dynamique des territoires, en finançant notamment la construction ou la rénovation d'infrastructures et d'équipements nécessaires à l'éducation, la santé ou encore la mobilité.

Elles sont engagées dans le soutien d'initiatives locales et nationales : l'impact du mécénat des 14 Banques Populaires est mesuré chaque année via leur Empreinte Coopérative et Sociétale (ECS). Cette empreinte identifie et valorise en euros les actions RSE et coopératives mises en place au sein de chaque banque.

« Impact Inside » : une transformation interne toutes les entreprises du groupe, à tous les niveaux

Afin d'accompagner les transitions de ses clients, selon les meilleurs standards, le Groupe BPCE a lancé un plan de transformation interne « Impact Inside ». Pour élargir ses solutions à impact auprès de ses clients et accélérer sur chacune des dimensions de l'ESG, le groupe a engagé une transformation de toutes ses entreprises à tous les niveaux. Il mobilise sa gouvernance et ses collaborateurs qu'il s'engage à former aux enjeux ESG, et agit sur ses propres activités en réduisant son bilan carbone.

2.2 L'engagement coopératif & RSE de la Banque Populaire du Nord

Des orientations nationales en matière de durabilité

Dans les statuts des Banques Populaires, la Fédération Nationale des Banques Populaires définit les grandes orientations RSE des banques dans le cadre de leurs raisons d'être et formalise les engagements des 14 Banques Populaires au travers de l'empreinte coopérative et sociétale.

Le comité Raison d'Être et RSE de la Fédération impulse une réflexion et une dynamique commune avec les dirigeants exécutifs et non exécutifs des Banques Populaires. Dans ce cadre, en 2023, trois grandes orientations RSE ont été définies :

1ère orientation

S'engager durablement dans la **préservation de l'environnement** et des **générations futures**.

2ème orientation

S'engager, en proximité et de façon impactante, pour le développement durable **des territoires** et de ceux qui y vivent.

3ème orientation

S'engager dans une **activité responsable*** en consolidant le lien de confiance avec toutes les **parties prenantes** grâce à notre modèle coopératif.

La stratégie coopérative & RSE de la Banque Populaire du Nord

Le Comité Sociétariat et RSE de la Banque Populaire du Nord contribue à la définition des grandes orientations de la banque en matière de sociétariat et de RSE et fait des préconisations au Conseil d'administration.

Depuis 2022, la Banque Populaire du Nord a mis en place une politique RSE, qui s'articule autour de trois axes :

1. **Accompagnement des collaborateurs :**
Nous favorisons le bien-vivre ensemble et soutenons des initiatives d'inclusion et de solidarité. Nous encourageons aussi la pratique du sport et le mécénat de compétences.
La Banque Populaire du Nord s'est fixée l'objectif d'avoir 25% de ses collaborateurs engagés dans une action solidaire

2. **Transition énergétique :** Nous nous engageons à réduire notre empreinte carbone et à adopter des pratiques durables. La Banque Populaire du Nord s'est dotée depuis 2022 de la Banque Énergétique dont la principale mission est de participer à la réduction des émissions carbone de nos clients.

3. **Préservation de l'eau :** La Banque Populaire du Nord s'est engagée en faveur de l'eau, comme grande cause, depuis 2022. Nous agissons pour protéger les milieux maritimes, gérer les ressources fluviales et conserver les zones humides.

Le suivi des actions de RSE est assuré par le responsable RSE, au sein de la Direction de La Stratégie, de l'Impact et de la BTE. 1,5 ETP sont consacrés à la RSE. La mise en œuvre des actions repose, de manière plus large, sur l'ensemble des directions de la Banque Populaire du Nord.

2.3 Labels et engagements

Engagements du Groupe BPCE

Le Groupe BPCE a pris de longue date plusieurs engagements pour amplifier ses actions et accélérer les transformations positives auxquelles il contribue³.



[1] Périmètre certains affiliés Natixis Investment Managers (Natixis IM), BPCE Assurances rejoignant les PRI en 2016

Notations extra-financières du Groupe BPCE

Les notations extra-financières du Groupe BPCE sont accessibles à l'adresse suivante : <https://www.groupebpce.com/rse/ratings-standards-internationaux/>

³ Pour lire les adhésions du Groupe BPCE à des standards internationaux exigeants : <https://www.groupebpce.com/rse/ratings-standards-internationaux/#:~:text=Global%20Compact,la%20lutte%20contre%20la%20corruption>

Labels et certifications de la Banque Populaire du Nord

Les actions réalisées par la Banque Populaire du Nord en matière de RSE sont évaluées par des organismes publics et privés qui octroient un label et/ou une certification, gage de conformité à une norme. La Banque Populaire du Nord détient le label départemental « Employeur Partenaire » à la suite de la signature d'une convention avec le SDIS Nord.

3. Une gouvernance portant les enjeux de durabilité au plus haut niveau

3.1 Rôle des organes d'administration et de direction

Les administrateurs du réseau Banque Populaire sont des chefs d'entreprise, des chercheurs, des enseignants et des salariés impliqués dans la vie économique de leur région.

Pour répondre aux exigences du régulateur concernant l'évaluation du fonctionnement des conseils d'administration et la formation des administrateurs, la Fédération Nationale des Banques Populaires (FNB) a élaboré : un dispositif d'autoévaluation des conseils d'administration mis à disposition dans tout le réseau Banque Populaire :

- un plan de formation annuel : celui-ci traite de thématiques liées aux neuf compétences retenues par la BCE, mais aussi des sujets liés à la RSE et au digital ;
- un bilan annuel des formations a été mis en place afin de suivre le nombre de formations réalisées, le nombre d'heures de formation effectuées, la diversité des formations suivies, le taux de satisfaction.

Lors de l'examen de toutes candidatures au mandat de dirigeant effectif (Directeur général et Directeur général adjoint) et au mandat de membre du Conseil, le comité des nominations s'appuie sur les objectifs définis dans la politique de nomination et de succession adoptée par le Conseil.

En application de cette politique, le comité des nominations doit notamment poursuivre un objectif de diversité parmi les dirigeants effectifs et au sein du Conseil d'administration, c'est-à-dire une situation où les caractéristiques desdits dirigeants et dudit conseil diffèrent à un degré assurant une variété de points de vue, étant rappelé que le caractère coopératif de la Banque Populaire du

Nord contribue largement à favoriser la diversité.

Le Comité des nominations doit s'assurer que les aspects suivants de diversité sont bien observés : formation, parcours professionnel, âge, objectif quantitatif relatif à la représentation du sexe sous-représenté, représentation géographique équilibrée, représentation des différents types de marché, représentation des catégories socioprofessionnelles dominantes du sociétariat de la Banque Populaire, respect des critères de compétence collective tels que visés dans l'évaluation du Conseil.

Aucun des critères précités ne suffit seul à constater la présence ou l'absence de diversité qui est appréciée collectivement au sein du Conseil d'Administration. En effet, le Comité des nominations doit s'attacher à la complémentarité des compétences techniques et la diversité des cultures et des expériences dans le but de disposer de profils de nature à enrichir les angles d'analyse et d'opinion sur lesquels l'organe de direction peut s'appuyer pour mener ses discussions et prendre ses décisions, favorisant ainsi une bonne gouvernance.

La Banque Populaire du Nord, dans le cadre des dispositions légales prévues par le Code monétaire et financier (articles L. 511-98 et L. 511-100), évalue périodiquement, et au moins une fois par an le fonctionnement de son Conseil d'Administration. Cette mission est confiée au Comité des Nominations qui formule des recommandations sur les évolutions souhaitables quant à la composition de ce dernier en vue d'atteindre les objectifs de diversité.

Au 31 décembre 2024, le Conseil d'Administration est composé de 15 membres, dont 2 représentants des salariés et 2 censeurs. Avec 5 femmes au sein de son conseil d'administration, la Banque Populaire du Nord atteint une proportion de 45.45% (étant

précisé que, conformément à l'article L.225-27-1 du Code de commerce, les deux Administrateurs représentants les salariés de la banque et de ses filiales, directes ou indirectes, ayant leur siège sur le territoire français, ne sont pas pris en compte dans ce calcul).

Le Conseil d'Administration nomme, sur proposition du président, un directeur général. Au 31 décembre 2024, la Banque Populaire du Nord respecte donc la proportion minimum de 40% de membre de chaque sexe au sein de son Conseil d'Administration et est ainsi conforme aux dispositions de l'article L.225-18-1 du Code de commerce.

Formation des administrateurs

La Banque Populaire du Nord veille à l'adéquation des contenus de formation des élus avec les exigences et responsabilités de leur fonction au sein du Conseil d'Administration. Leur formation est construite pour veiller à la compétence individuelle et

collective des membres des conseils d'administration. Les formations proposées permettent d'appréhender et comprendre les évolutions et les enjeux du secteur bancaire. Depuis 2014, la Banque Populaire du Nord s'appuie sur le plan de formation, et les outils élaborés par la FBNP afin de répondre aux exigences du régulateur. Celui-ci traite de thématiques liées aux neuf compétences clefs retenues par la BCE, mais aussi des sujets liés à la RSE et aux transformations du modèle bancaire, impacté par le digital. Un bilan annuel des formations a été mis en place afin de suivre par administrateur : le nombre de formations réalisées, le nombre d'heures de formation effectuées, la diversité des formations suivies, le taux de satisfaction.

Le programme de formation permet aux administrateurs de définir les meilleures orientations et de nourrir les débats des instances de la Banque Populaire du Nord, dans l'intérêt de l'ensemble de ses clients et sociétaires.

3.2 Prise en compte des enjeux de durabilité dans l'organisation de la Banque Populaire du Nord

Au niveau du Conseil et de ses comités

Instance	Président	Périodicité	Missions	Principaux sujets ESG traités en 2024
Comité sociétariat, éthique et RSE	Sylvie CHEYNEL	5 réunions en 2024	Suivre les actions de la Banque en matière de sociétariat, de responsabilité sociétale et environnementale, et fait des propositions au Conseil pour développer le sociétariat et promouvoir l'engagement coopératif et RSE de la Banque sur son territoire.	<ul style="list-style-type: none"> • Orientations RSE • Avis sur la nomination du réviseur coopératif et son suppléant • Animation du sociétariat • Suivi de la mission de révision coopérative • Acculturation au modèle coopératif • Rappel des leviers du Plan Stratégique : Être Verts nous-mêmes, Penser RSE, Fédérer autour de l'engagement sociétal, Banque de la Transition Énergétique • Présentation de nos actions en termes d'Inclusion sociétale (Handicap, Mixité, Diversité) • Politique de la Banque en faveur des publics fragiles • Suivi des actions de la Direction de la Stratégie, de l'Impact, et BTE • Présentation des partenariats
Conseil d'Administration	Philippe HOURDAIN	9 réunions en 2024	Détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre. Dans les rapports avec les tiers, la société est engagée même par les actes du Conseil d'Administration qui ne relève pas de l'objet social, à moins qu'elle ne prouve que le tiers sût que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu de ces circonstances, étant exclu que la seule publication des statuts suffise à constituer cette preuve. Il veille à la prise en considération des enjeux sociaux et environnementaux de l'activité de la Banque Populaire du Nord.	Chaque compte rendu du comité sociétariat éthique et RSE est présenté en Conseil d'administration.

3.3 Intégration des critères de durabilité dans les systèmes d'incitation

Le Comité des rémunérations est chargé de formuler des propositions au Conseil d'Administration concernant :

- Le niveau et les modalités des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature, accordés au directeur général, y compris les avantages en nature, de prévoyance et de retraite ;
- La rémunération du Directeur Général ;
- Dans ce cadre, des objectifs portant sur les enjeux de durabilité ont été intégrés dans la part variable des rémunérations du Directeur général. Les critères de management durable sont :
 - o L'ambition stratégique ;
 - o L'appétit aux risques ;
 - o Le développement de la politique impact (Green Business – Baisse conso CO2 – Actions Coopératives) ;
 - o Le e-NPS (la satisfaction collaborateurs).

3.4 Dispositif de pilotage des enjeux ESG / « Impact Inside »

Le Groupe BPCE déploie une nouvelle démarche d'impact, permettant d'exercer ses métiers de banquier, assureur et investisseur au service de ses clients, en apportant performance économique, sociétale et environnementale au cœur des territoires et des régions du monde où il est présent.

Pour élargir ses solutions à l'impact à l'intégralité de ses clients et accélérer sur chacune des dimensions de l'ESG, le Groupe BPCE a engagé une transformation de toutes ses entreprises à tous les niveaux.

Cette VISION 2030 de l'Impact a été coconstruite avec l'ensemble des métiers et des entreprises du Groupe BPCE. Elle se matérialise par le Programme Impact 2026 qui est composé d'engagements concrets en matière d'offre, de politique de financement, de réduction de l'empreinte propre, de prise en compte de l'ESG dans notre gestion des risques et nos processus financiers, ainsi que dans le cadre d'une politique employeur responsable renouvelée. Il permet à chaque métier de pleinement intégrer les enjeux ESG.

Enfin, tous les métiers du Groupe BPCE et chacune de ses entreprises déclinent une démarche Impact selon leurs modèles d'affaires et sur leurs périmètres afin d'accompagner la transformation du groupe vers un modèle plus durable garant de sa performance coopérative, financière et extra-financière.

Au niveau du Groupe, la Direction de l'Impact, rattachée au président du directoire de BPCE, propose, fait valider et porte la stratégie ESG du groupe. Elle joue un rôle transverse dans le groupe, assure la coordination globale et pilote le programme Impact 2026.

Au sein de la Banque Populaire du Nord :

- Les enjeux ESG de nos clients sont mesurés sur notre clientèle Corporate et Institutionnelle ;
- Ils sont déclinés sous 3 formes :
 - Accompagner nos clients dans leurs transitions par le biais d'un entretien stratégique ESG dédié ;
 - Recueillir à travers cet échange, les risques et les plans d'actions ESG de nos clients en vue de les comparer aux fiches sectorielles ESG. Ces informations sont consignées dans un questionnaire nommé "Dialogue ESG" ;
 - Synthétiser ces questionnaires dans les dossiers de crédits au sein d'une rubrique "Analyse Extra-financière" pour permettre une décision éclairée du risque de crédit.
- Le pilotage des données extra-financières est réalisé par des outils de data groupe permettant d'extraire des données sectorielles, des expositions risques climatiques ou opportunités commerciales.

4. Une prise en compte des enjeux extra-financiers au plus près du territoire afin de renforcer notre impact positif

4.1 Le dialogue avec les parties prenantes au cœur de notre stratégie d'impact





Le modèle coopératif de la Banque Populaire du Nord place le dialogue avec les parties prenantes au cœur de ses actions. Son ancrage territorial lui permet d'être à l'écoute de tous et de saisir les attentes de la société, en favorisant les écosystèmes locaux et le dialogue avec, par exemple, la Chambre de Commerce et d'Industrie, les associations professionnelles, les écosystèmes entrepreneuriaux, les associations, fondations, que la Banque accompagne.



En détenant le capital de l'entreprise au travers de parts sociales, les clients deviennent sociétaires et participent activement à la vie, aux orientations et notamment sur le développement durable de leur banque. Les membres de Conseil, représentants des clients sociétaires, représentent les territoires et la

société civile au cœur de la gouvernance de leur banque.

Les attentes des parties prenantes sont également identifiées et prises en compte au travers des relations régulières avec les dirigeants des Banques Populaires, la Fédération Nationale des Banques Populaires, les Instances Représentatives du Personnel et les associations. Enfin, les enquêtes d'image ou de perspectives énergétiques sont autant de sources d'identification de l'évolution des attentes des parties prenantes.

Bien que la consultation des parties prenantes ne soit pas obligatoire dans le cadre de l'exercice de double matérialité, le Groupe BPCE a jugé important de les consulter car ils jouent un rôle central en termes d'informations pertinentes à publier en matière de durabilité, en mettant à contribution leurs expertises variées et permettront de coconstruire, avec le groupe, une stratégie d'impact solide. Ainsi, les clients, administrateurs et sociétaires, les salariés, les fournisseurs notamment ont été consultés dans le cadre des différents dispositifs existants, complétés par des dispositifs dédiés.

Parties prenantes	Modalités de dialogue	Finalité
 Sociétaires	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux assemblées générales • Election des représentants au conseil d'administration • Réunions dédiées • Animation par la Fédération Nationale des Banques Populaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Valorisation et promotion du modèle coopératif • Participation à la vie de la banque • Accès à une information privilégiée de la vie de la banque et son impact dans la région • Mesure de la satisfaction
 Membres de conseil (sociétaires)	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux conseils d'administration • Participation aux comités spécialisés • Groupes de réflexion • Programmes de formation et séminaires • Site administrateurs dédié 	<ul style="list-style-type: none"> • Représentation des intérêts des sociétaires dans la gouvernance • Participation à la définition des orientations stratégiques • Fonction de surveillance, notamment maîtrise des risques et fiabilité du contrôle interne
 Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Baromètre social (enquête interne mesurant le climat social dans les entreprises du groupe) et baromètre satisfaction métiers • Entretiens annuels • Formations • Communication • Réseaux associatifs (féminins, intergénérationnels, LGBT+) • Droit d'alerte des collaborateurs • Consultation des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de la qualité de vie au travail, de la santé et sécurité au travail • Fidélisation et engagement des collaborateurs (gestion des carrières et des talents, développement des compétences et expertises) • Participation des représentants du personnel aux grandes thématiques stratégiques et de transformations et négociations d'accords
 Clients	<ul style="list-style-type: none"> • Entretiens • Dialogue dédié pour intégrer les enjeux ESG • Événements clients • Enquêtes de satisfaction NPS • Partenariats institutionnels et commerciaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Définition des offres et accompagnement des clients • Dialogue ESG : acculturation des clients, accompagnement des démarches de transformation, évaluation des risques pour une meilleure prévention et gestion par le client et pour intégration des critères ESG à l'octroi des crédits • Amélioration de la satisfaction client • Contrôle du respect des règles de conformité et déontologiques dans les

		<p>politiques commerciales, procédures et parcours de vente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion des réclamations • Médiation
 <p>Fournisseurs et sous-traitants</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Politique d'achats responsables • Rencontres régulières avec les fournisseurs stratégiques • Dispositif d'écoute et enquêtes de satisfaction • Audit 	<ul style="list-style-type: none"> • Charte relations fournisseurs responsables, associant les fournisseurs à la mise en place de mesures de vigilance • Respect des clauses ESG intégrées dans les contrats • Améliorer le niveau de satisfaction et la relation • Consultation et appels d'offres • Mesure de satisfaction
 <p>Acteurs institutionnels, fédérations</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres régulières (autorités publiques, chambres consulaires, ...) • Participation à des groupes de travail sectoriels à l'échelle locale • Transmissions d'informations et de documents • Sièges dans les conseils 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution de manière constructive au débat public et participation à une prise de décisions collective, juste et éclairée • Prise en compte des spécificités sectorielles • Conformité réglementaire
 <p>Associations</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mécénat • Bénévolat de collaborateurs, mécénat de compétences • Echanges réguliers 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacts positifs au travers de nombreuses initiatives culturelles et solidaires dans différents domaines : création d'entreprises, insertion, solidarité, jeunes, sport, protection de l'environnement, ... • Amélioration de la transparence • Apport d'expertises croisées : bancaire / financière et meilleure appréhension des acteurs locaux

4.2 Méthodologie d'identification et de cotation des enjeux matériels

La Banque Populaire du Nord est exemptée de rapport de durabilité obligatoire dans le cadre de la CSRD « *Corporate Sustainability Reporting Directive* ». Les informations en matière de durabilité sont communiquées aux bornes du Groupe BPCE. C'est pourquoi l'analyse de double matérialité dans le cadre du rapport de durabilité a été réalisée sur le périmètre consolidé du Groupe BPCE.

La notion de double matérialité consiste à considérer la matérialité à la fois du point de vue de l'impact (impact des activités de l'entreprise sur les personnes ou l'environnement dans la chaîne de valeur et à travers ses relations d'affaires) et du point de vue financier (incidences de l'environnement extérieur, engendrant des risques ou opportunités qui ont (ou peuvent avoir) des effets financiers importants sur le développement de l'entreprise).

Opérationnellement, l'exercice de double matérialité est réalisé en deux étapes :

- **Identification des IRO** (impacts, risques et opportunités) pertinents au regard de l'activité du Groupe BPCE. Ce travail permet de définir le périmètre d'activités pour lesquelles le Groupe BPCE doit publier des informations dans son rapport de durabilité. Les activités du Groupe BPCE et de l'ensemble de sa chaîne de valeur amont et aval sont prises en considération ;
- **Evaluation (cotation) de la matérialité de ces IRO.** La cotation des IRO permet de ne retenir que les IRO évalués comme étant matériels d'un point de vue impact ou financier, et qui doivent donc être publiés. Les normes ESRS imposent les critères qui doivent être considérés dans la mesure de matérialité.

Les échelles de cotation ont été définies par et pour le Groupe BPCE. Chaque critère de cotation est évalué sur une échelle de 1 à 4. Un IRO est considéré matériel lorsque le niveau de cotation est supérieur ou égal à 3, correspondant à un niveau élevé ou très élevé.

La Direction de l'Impact établit la méthodologie de cotation, coordonne et supervise pour le

compte du Groupe BPCE la cotation des IRO. Les directions fonctionnelles (Conformité, Ressources Humaines, Achats, Technologies et Opérations, Risques ESG, Risques opérationnels) sont responsables de la cotation des IRO sur leur périmètre. Les établissements sont intervenus dans le cadre d'ateliers de travail tout au long du processus et notamment dans le cadre de la phase de validation.

La méthodologie de cotation des IRO matériels est détaillée au sein du rapport de durabilité du Groupe BPCE au paragraphe 1.4 Gestion des Incidences, Risques et Opportunités.

4.3 Présentation des résultats de l'analyse de double matérialité

Thème - ESRS	Groupe BPCE
E1 - Changement climatique	Matériel
E2 - Pollution	Non-matériel
E3 - Ressources aquatiques et marines	Non-matériel
E4 - Biodiversité et écosystèmes	Non-matériel
E5 - Economie circulaire	Non-matériel
S1 - Employés	Matériel
S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur	Matériel
S3 - Communautés impactées	Matériel
S4 - Clients et utilisateurs finaux	Matériel
G1 - Conduite des affaires	Matériel

Ajout de la liste des enjeux essentiels du point de vue de l'établissement

L'analyse de matérialité a été réalisée dans le cadre du rapport de durabilité aux bornes du Groupe BPCE. Afin de compléter ces informations aux bornes de la Banque Populaire du Nord, nous apportons des précisions concernant les enjeux que nous jugeons essentiels, bien que non matériels sur notre territoire.

Cependant, la Banque Populaire du Nord établit ce rapport d'impact volontaire afin de présenter les actions et l'organisation mis en place pour répondre aux enjeux de développement durable.

II. CONTRIBUER A LA DECARBONATION DE L'ECONOMIE EN RENDANT L'IMPACT ACCESSIBLE A TOUS

1. Plan de transition du Groupe BPCE pour l'atténuation du changement climatique

Face aux enjeux liés au changement climatique et à la durabilité, le Groupe BPCE accélère l'adaptation de ses activités avec, pour ambition, d'élargir ses solutions à impact à tous ses clients. Le Groupe BPCE a engagé une transformation de toutes ses entreprises (plan de transformation « Impact Inside ») pour accompagner ses clients dans leur transition.

Cette contribution du Groupe BPCE à l'atténuation et l'adaptation au changement climatique s'illustre par la mise en place d'un plan de transition tant pour les émissions issues de ses activités de financement, de gestion d'actifs et d'assurance avec notamment des trajectoires sectorielles de réduction des émissions de gaz à effet de serre,

en particulier sur les secteurs les plus intensifs en émissions, que pour son empreinte propre.

Ce plan de transition est pleinement intégré à la stratégie globale. Il utilise des leviers commerciaux qui permettent en adaptant notre stratégie commerciale, d'accompagner la transition de chacun de nos clients.

Ainsi, le Groupe BPCE a défini les axes stratégiques suivants :

- Accompagner tous ses clients dans leur transition environnementale ;
- Aligner ses portefeuilles de financement et d'assurance sur des trajectoires sectorielles basées sur des scénarios scientifiques compatibles avec les objectifs de l'Accord de Paris ;
- Étendre sa stratégie de refinancement durable, afin de disposer des ressources nécessaires à l'atteinte de ses objectifs ;
- Accélérer la réduction de son empreinte propre.

Mise en mouvement du plan de transition du Groupe BPCE dans sa contribution à l'atténuation du changement climatique



L'IMPACT ACCESSIBLE À TOUS

- Accompagnement de tous ses clients dans leur transition environnementale
- Alignement de ses portefeuilles de financement et d'assurance sur des trajectoires basées sur des scénarios scientifiques compatibles avec les objectifs de l'Accord de Paris
- Trajectoires de décarbonation proposées par les sociétés de gestion d'actifs européennes à leur clientèle d'investisseurs
- Extension de la stratégie de refinancement durable afin de disposer des ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs de VISION 2030
- Accélération de la réduction de son empreinte propre



ADAPTATION DE LA STRATÉGIE COMMERCIALE DES ACTIVITÉS

Accompagner les clients particuliers

- Dans la rénovation
- Dans la mobilité douce
- Dans la remise en état après sinistre
- Via des produits d'épargne dédiés

Accompagner les clients personnes morales dans l'évolution des modèles d'affaires

- en s'appuyant sur l'analyse des plans de transition (ambition, performance passée et présente, leviers et actions, gestion opérationnelle)
- avec une offre de produits et de solutions adaptés à la clientèle des entreprises
- avec une offre de produits adaptés à la clientèle des investisseurs
- Via le renforcement des expertises de financement de la transition énergétique, le financement des énergies renouvelables, le M&A et les services d'intermédiaires sur les marchés de capitaux

Pilotage de décarbonation des portefeuilles



LEVIER

- Accompagnement des clients particuliers avec une gamme complète de solutions de rénovation énergétique des logements permettant de préserver la valeur du patrimoine immobilier
- Accompagnement des clients particuliers et entreprises dans la mobilité bas-carbone
- Dialogue ESG permettant le conseil, en proximité des entreprises, avec l'analyse des modèles d'affaires selon leurs tailles et secteurs économiques
- Le soutien à l'évolution du mix énergétique et l'accompagnement de la diminution du recours aux énergies carbonées
- Le pilotage des trajectoires de décarbonation des secteurs les plus émissifs en carbone
- Démarche continue de réduction de l'empreinte propre sur l'immobilier, la mobilité, le numérique, les achats



OBJECTIFS ET PLANS D'ACTION

Des objectifs chiffrés de décarbonation fondés sur la science pour...

- **Les financements** des secteurs carbo intensifs des portefeuilles de financement
- Les portefeuilles **d'investissement** des activités d'assurance
- Les **portefeuilles et mandats** de l'activité de gestion d'actifs

...complétés par des plans d'actions dédiés qui capitalisent sur l'ancrage local du groupe et sa compréhension des enjeux des territoires :

- Enveloppe annuelle de financement d'1 milliard d'euros dédiée à la rénovation énergétique pour les particuliers

- Enveloppe de financement de 5 milliards d'euros à horizon 2026, dédiée à la décarbonation et à la transition des entreprises
- Augmentation des financements des énergies renouvelables de 15% à horizon 2026
- Dialogues ESG avec les entreprises
- Développement constant d'expertises sectorielles (infrastructures énergétiques, transports...)
- Développement d'une gamme sélective de fonds et services de transition en proposant des produits avec une thématique de transition, ou portant des ambitions de décarbonation
- Activités relevant de l'empreinte propre

2. La Banque Populaire du Nord accompagne tous ses clients dans leur transition environnementale

Le modèle coopératif de la Banque Populaire du Nord, qui place les clients sociétaires au cœur de la gouvernance, permet de renforcer la prise en compte de leurs attentes et leurs besoins. Capitalisant sur son ancrage local et sa compréhension approfondie des spécificités de son territoire, elle se positionne aux côtés de tous ses clients, en leur proposant des solutions locales et adaptées.

Les actions de la Banque Populaire du Nord participent ainsi à l'adaptation de la stratégie commerciale des activités du groupe et s'inscrivent dans les axes stratégiques du plan de transition (cf. ci-dessus).

2.1 Accompagner les clients particuliers

Concernant la clientèle des particuliers, la stratégie de réduction des émissions financées à l'échelle du groupe est basée en particulier sur la rénovation énergétique, compte tenu de la position prépondérante du groupe sur le secteur de l'immobilier et sur la mobilité douce. Plusieurs offres de produits & services, et parcours sont proposés. En augmentant le nombre de financements pour la rénovation énergétique des bâtiments, le plan d'action décliné par tous les établissements du groupe mobilisera annuellement 1 milliard d'euros de financements des travaux de rénovation énergétique pour les particuliers à horizon 2026.

Dans la rénovation énergétique

Dans un contexte où la performance énergétique des logements est un enjeu majeur pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, répondre à l'augmentation des coûts de l'énergie et au besoin de valoriser son patrimoine immobilier, la Banque Populaire du Nord œuvre au quotidien pour permettre à ses clients d'engager des actions d'amélioration de l'efficacité énergétique de leurs logements :

- En proposant à ses clients l'utilisation de l'application « Conseils et Solutions Durables », disponible sur l'application mobile Banque Populaire, qui permet de calculer simplement son empreinte carbone et de bénéficier de conseils et solutions pour les travaux de rénovation énergétique. La Banque Populaire du Nord a ainsi enregistré 78 053 de visiteurs uniques sur le module digital Conseils et Solutions durables depuis son lancement ;
- En accompagnant ses clients porteurs de projet immobilier, pour les logements individuels et les copropriétés. Plusieurs prestations et parcours leur sont proposés :
 - Bilan énergétique,
 - Recherche de subventions,
 - Garantie de bonne fin des travaux,
 - Financements adaptés à chaque situation (prêt éco PTZ dédié, prêt à Impact, préfinancement des subventions, prêt collectif dédié, prêt Logirenov), des partenariats établis ou en test avec des spécialistes de la rénovation : Cozynergy spécialiste de la rénovation énergétique depuis 2013 et Leroy Merlin avec qui nous

démarrons avec succès un partenariat sur certaines agences de notre territoire.

- En augmentant le montant annuel de financements pour la rénovation énergétique des bâtiments pour les particuliers. Cela passe par la formation de tous nos conseillers et la mise en place d'une offre pour inciter nos clients à faire de la rénovation énergétique dans les logements dont le DPE est inférieur à D. A ce titre nous finançons les logements à titre d'habitation sous conditions de travaux de remise aux normes en fonction de l'étiquette énergétique.
- En intégrant au sein de l'offre d'assurances multirisques habitation, l'assurance des constructions durables et du matériel de production d'énergie renouvelable pour favoriser la transition climatique du secteur de l'habitat.

Dans la mobilité douce

La transition vers les mobilités « bas-carbone » constitue l'un des enjeux majeurs de la transition énergétique⁴. Au regard du contexte législatif orientant les particuliers vers ce mode de mobilité (loi LOM, loi relative à la Transition Énergétique pour la Croissance Verte), la Banque Populaire du Nord a ainsi fait évoluer ses offres pour accompagner ses clients particuliers dans l'adaptation à ce nouveau contexte :

- Un prêt « Véhicule propre » pour répondre aux besoins de financement des véhicules « propres », soit, selon la réglementation, les véhicules électriques et hybrides rechargeables émettant moins de 50g de CO₂ par km ;
- Une offre de crédit à la consommation intitulée « Prêt vert » pour acquérir un véhicule électrique est proposée ;
- Des offres d'assurance Auto, dédiées aux véhicules « propres » (hybrides, électrique, GPL) avec un avantage tarifaire spécifique pour les véhicules électriques (jusqu'à - 10 %) et aux petits rouleurs (réduction jusqu'à 10 % s'ils parcourent moins de 8 000 kilomètres) ont été mises en marché ;

- Des offres d'assurance ont été déployées pour accompagner l'acquisition de moyens de « mobilités douces » (trottinette, vélo électrique, gyropode...) au sein du contrat Multirisque Habitation ;
- L'application « Conseils et Solutions Durables » propose aux clients un accompagnement complet : compréhension des évolutions réglementaires, identification des Zones à Faibles Émissions (ZFE), calcul de la vignette Crit'Air de son véhicule, estimation de l'impact carbone de ses déplacements via le simulateur de l'ADEME, identification des aides et subventions favorisant l'adoption d'une mobilité moins émissive, recherche d'un véhicule propre à l'achat ou sous forme locative, financement et assurance de ces véhicules.

Via des produits d'épargne dédiés

En proposant des produits d'épargne dont les ressources ont vocation à être affectées au financement de prêts locaux ayant un objectif de développement durable, la Banque Populaire du Nord permet à tous ses clients particuliers de prendre part efficacement à cet objectif commun.

Le dispositif de fléchage des produits d'épargne bancaire « Verts » permet de justifier l'affectation des fonds collectés sur le Livret CODEVair, le Livret Transition Énergétique, le CATVair et le CAT BTE, ainsi que les 10 % des fonds collectés sur les Livret de Développement Durable et Solidaire, vers des univers de financement contribuant à la transition énergétique et environnementale : rénovation énergétique, mobilité « bas-carbone », transition d'activité, énergies renouvelables ou constructions immobilières aux derniers standards de performance énergétique.

En 2024, la variation de l'encours d'épargne verte représentait pour la Banque Populaire du Nord un montant de **+181,7 millions d'euros**.

⁴ En 2023, le secteur des véhicules légers (particuliers et utilitaires) génère 87 MtCO₂e, représentant 23,3 % des

émissions totales de gaz à effet de serre en France (source rapport Secten 2024).

L'offre d'épargne financière ESG distribuée par la Banque Populaire du Nord s'appuie sur un univers large et diversifié de fonds proposés par Natixis Investment Manager et les gestionnaires d'actifs du groupe. Les clients peuvent ainsi accéder à :

- Des produits qui promeuvent, entre autres, des caractéristiques environnementales et/ou sociales, pour autant que les sociétés dans lesquelles les investissements sont réalisés appliquent des pratiques de bonne gouvernance, à savoir l'intégration des critères ESG dans les décisions d'investissement (article 8 du règlement européen SFDR) ;
- Des produits financiers qui poursuivent un objectif d'investissement durable évalué au travers d'indicateurs (article 9 du règlement européen SFDR).

A fin 2024, la collecte brute sur les fonds commercialisés relevant de l'article 8 et de l'article 9 s'élève pour la Banque Populaire du Nord à **333,2 millions d'euros**.

2.2 Accompagner les clients personnes morales dans l'adaptation de leur modèle d'affaire

Avec une offre de produits adaptés au contexte de transition pour clientèle entreprises

Pour accompagner ses clients dans la transition environnementale, et notamment climatique, une organisation permettant de mieux incarner le Green Business et d'animer une communauté de référents et experts locaux Green Business a été mise en place au sein de la Banque Populaire du Nord. Cette organisation permet de concentrer l'expertise et ainsi de mieux servir les entreprises clientes en leur proposant des produits adaptés dans les différents univers de la transition : rénovation énergétique, mobilité durable, transition d'activité et énergies renouvelables.

Dans le cadre de l'accompagnement des entreprises clientes dans leur démarche de transition et de décarbonation, la Banque Populaire du Nord accélère de la production de financements green et développe la commercialisation du Prêt à Impact dédié aux PME, ETI et acteurs de l'économie sociale et solidaire. Le fonctionnement de ce prêt, dont la

tarification est indexée sur les performances extra-financières du client, encourage les comportements vertueux et met en valeur les engagements RSE de ses clients. Le client choisit, avec le chargé d'affaires, un indicateur et un objectif parmi une liste proposée. A chaque date anniversaire du financement, si l'objectif est atteint, le client bénéficie d'une bonification. Dans le cas contraire c'est le taux d'intérêt contractuel qui s'applique, sans pénalité. En 2024, 5 Prêts à impact ont été accordés par la Banque Populaire du Nord pour un montant de **3,4 millions d'euros**.

La Banque Populaire du Nord s'appuie également sur le déploiement de solutions globales associant des partenaires dont NALDEO pour des conseils et des travaux d'optimisation de la performance énergétique liés aux bâtiments et aux équipements, SAMI pour la réalisation d'un bilan carbone et l'élaboration d'un plan de décarbonation, Économies d'énergies pour faciliter la recherche de subventions et de CEE, et Place des Energies pour la souscription et la gestion des contrats d'énergie. En matière de rénovation énergétique, les entreprises sont accompagnées pour améliorer la performance énergétique de leurs bâtiments et équipements professionnels dans le cadre d'un partenariat avec Ekodim, ingénieur de l'énergie et du bâtiment. Enfin, nos partenaires locaux Sunelis et Eco 2 Energies sont des spécialistes de l'installation de panneaux solaires.

Concernant les sujets de mobilité, plusieurs solutions permettent à la clientèle entreprise de réduire l'impact environnemental de leur parc automobile en favorisant les alternatives vertes. Ces dernières peuvent être financées en crédit-bail mobilier ou location longue durée (incluant conseils *car policy*, prestations écoconduite, gestion de parc connecté et autopartage).

Pour assurer un accompagnement de qualité des clients, la montée en compétences des équipes commerciales se renforce (formations des métiers aux enjeux de durabilité, animations). Ces dernières entretiennent un dialogue régulier avec leurs clients autour d'enjeux sectoriels spécifiques, notamment via l'organisation de webinaires de sensibilisation et la mise en relation avec des partenaires.

Avec un dialogue ESG dédié et permanent

La Banque Populaire du Nord propose un service de conseil en proximité avec un apport d’expertises pour intégrer les enjeux ESG dans la transition des modèles d’affaires de ses clients entreprises, quels que soient leurs tailles et secteurs économiques. Elle engage ainsi un dialogue permanent pour les accompagner dans leur transition environnementale et identifier les risques et opportunités relatifs à cette transition. Cette action s’appuie sur les « dialogues ESG », l’exploitation des rapports et données extra-financières, ainsi que l’acquisition de données, facilitées par l’application progressive de la CSRD.

En 2024, la Banque Populaire du Nord a mené un dialogue ESG avec **19 %** de ses clients ETI actifs.

2.3 Contribuer au financement des projets d’énergies renouvelables sur les territoires

Le Groupe BPCE accompagne les entreprises du secteur des énergies renouvelables et finance des actifs de production d’énergies bas carbone *via* des financements de projets grâce à la complémentarité en termes d’expertises de ses différents métiers.

Pour les projets nécessitant des ressources financières de long terme, tels que le photovoltaïque, l’éolien, l’hydraulique, le biogaz ou la biomasse, la Banque Populaire du Nord dispose d’équipes d’ingénierie financière dédiées et peut bénéficier du savoir-faire des métiers spécialisées du Groupe (Natixis et BPCE Energéco).

S’agissant du financement des énergies renouvelables, la Banque Populaire du Nord est intervenue sur des projets d’éoliennes et de méthanisations. En 2024, le montant des financements accordés à des projets d’énergies renouvelables s’élève à **13 millions d’euros**.

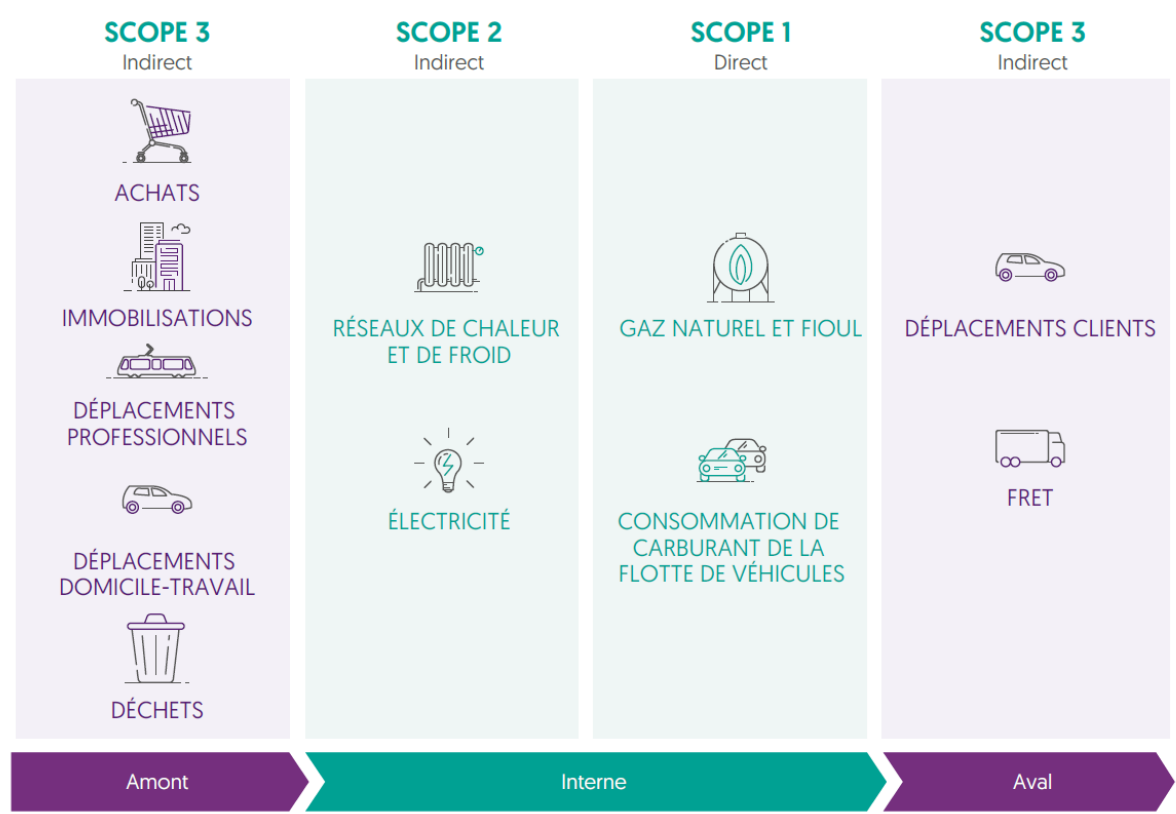
2.4 Indicateurs

TYPE DE FINANCEMENT	NBRE 2024	MONTANT 2024
ECO PTZ ,ECO PTZ MA PRIME RENOV,PRET PERSONNEL,RENOVATION	2293	29 338 402€
PRET EQUIPEMENT GREEN	55	20 774 707€
PRET ENERGIES RENOUVELABLES	35	16 958 995€
PRET MOBILITE VERTE	1017	17 620 777€
CREDIT BAIL GREEN	348	17 969 191€

3. Empreinte propre de la Banque Populaire du Nord

Dans le prolongement d’une démarche de réduction de son empreinte propre déjà engagée depuis plusieurs années, la Banque Populaire du Nord s’inscrit dans la trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe BPCE. La Banque Populaire du Nord s’était fixé un objectif de réduction de 15 % de son empreinte propre entre 2019 et 2024. Cet objectif a été pratiquement atteint avec **une baisse de 14,63%**, l’empreinte propre passant de **8 974,66 tCO2e** en 2019 à **7661 tCO2e** en 2024.

Le périmètre des émissions de GES calculées au titre de l’empreinte propre est schématisé comme suit :



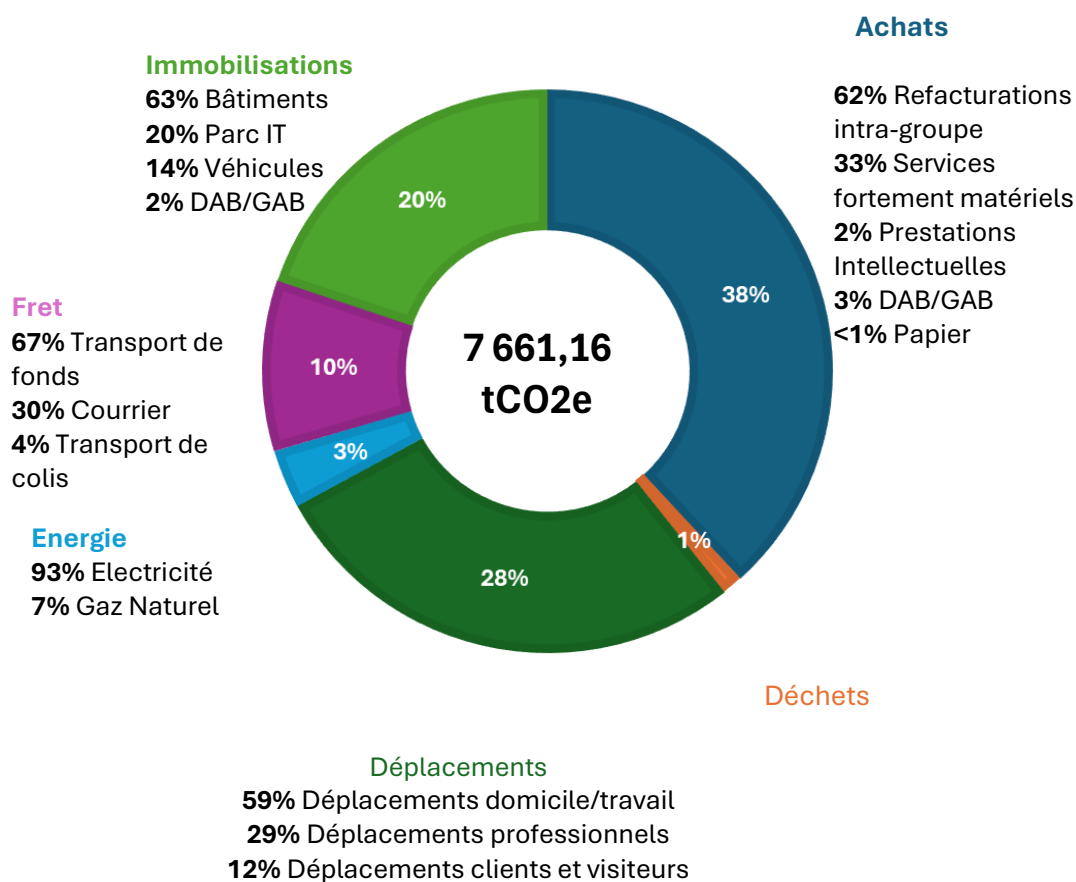
Le bilan total des émissions de GES de la Banque Populaire du Nord s’établit à 7661,16 teqCO2 à fin 2024, en réduction de **2,56% sur un an**.

Il se décompose comme suit :

(en teqCO2)	31/12/2024	31/12/2023	Evolution (en %)
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 1	346,76	365,06	-5,01%
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 2	146,83	164,85	-10,93%
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 3	7167,57	7332,7	-2,25%
Biens et services achetés	2923,76	2730,85	+7,06%
Biens d'investissement	1520,63	1812,84	-16,12%
Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie	167,95	183,68	-8,57%
Déchets produits lors de l'exploitation	91,86	145,24	-36,76%
Voyages d'affaires	206,16	181,80	+13,40%
Déplacements domicile-travail des salariés	1259,16	1389,61	-9,39%
Acheminement en aval	998,05	888,67	+12,31%
Emissions totales de GES Empreinte propre	7661,16	7862,62	-2,56%

Dans ce tableau, les données ont été calculées selon la méthodologie de calcul des émissions relatives aux biens et services achetés appliquée depuis 2019 afin de faciliter le suivi de la trajectoire du plan stratégique 2019-2024.

En 2024 le bilan carbone de la Banque Populaire du Nord se décompose comme suit :



La Banque Populaire du Nord a élaboré un programme de réduction de son empreinte carbone ; les principaux leviers de réduction des émissions de GES identifiés sont les suivants :

Achats responsables

Intégration des critères RSE dans chacune des étapes d'achats, évaluation de la performance RSE des fournisseurs lors des consultations.

En 2024, BPCE Achats & Services a réalisé des formations portant sur les Achats Responsables, basées sur la norme ISO 20400, aux acheteurs intégrant la Filière.

Afin de faciliter la prise en compte de critères RSE dans les cahiers des charges, il a également été mis à disposition de la Filière Achats la cartographie des risques RSE de l'Afnor avec des critères RSE adaptés aux catégories d'achats. En complément, un plan

d'action a été élaboré afin d'accroître le recours aux fournisseurs inclusifs.

Dans le cadre du prochain jalon de réduction de 6% de l'empreinte propre entre 2023 et 2026 au niveau du Groupe BPCE, une mesure plus fine des Achats de biens et services, qui constituent le poste le plus significatif d'émission de GES de l'empreinte propre de la Banque Populaire du Nord, sera appliquée. Cette mesure est basée sur seize catégories d'achats au lieu de deux actuellement. Cette évolution permettra de mieux piloter la décarbonation des biens et services achetés, en lien avec les fournisseurs.

Les actions de la Banque Populaire du Nord en matière d'achats responsables sont développées dans le chapitre 5 au paragraphe 3.

Immobilier

La réduction de l'empreinte carbone des locaux est générée via des travaux de rénovation

énergétique, la généralisation de la domotique dans les bureaux et les agences ainsi que la réduction des surfaces occupées.

Travaux de rénovation énergétique conduits dans le cadre des rénovations agences :

- Remplacement des menuiseries extérieures
- Isolation
- CVC économes
- Cool Roofing sur toitures terrasses le permettant

Sans oublier :

- Le déploiement de panneaux photovoltaïques (une vingtaine de sites opérationnels à fin 2024)
- La généralisation de la domotique (projet mis en suspens) une première brique de domotique consiste dans le déploiement des compteurs LINKY sur tout notre réseau d'agences
- La rationalisation et l'optimisation des surfaces exploitées grâce au déploiement de l'outil Groupe Immo One sur novembre 2024. Une revue générale des sites est en cours pour fiabiliser les données de surfaces et identifier les pistes d'optimisation

La Banque Populaire du Nord s'inscrit dans la stratégie d'approvisionnement énergétique du Groupe BPCE, au cœur du Programme Entreprise Responsable. Elle vise à assurer une stabilité de la fourniture d'énergie, une prévisibilité des prix et un verdissement de l'approvisionnement en tenant compte d'une part croissante des énergies renouvelables au sein d'un mix d'approvisionnement essentiellement décarboné, propre au territoire français. Par sa mise en œuvre, le mix d'approvisionnement actuel en électricité représente 100% d'énergies renouvelables.

Numérique

Développement d'applications plus économes, prolongation de la durée de vie des équipements, amélioration de l'efficacité énergétique des data centers, formation aux gestes écoresponsables.

De multiples actions sont engagées pour mettre en place un écosystème numérique plus

responsable en s'appuyant sur des techniques de développement d'applications plus économes, de prolongation de la durée de vie des équipements, d'amélioration de l'efficacité énergétique des data centers et de sensibilisation de tous les collaborateurs du groupe aux gestes écoresponsables. Le référencement de l'empreinte carbone des équipements a également été mis en place.

Mobilité

Diminution des déplacements des collaborateurs, notamment domicile-travail (télétravail), transformation de la flotte de véhicules.

Les transports professionnels sont l'un des postes les plus importants en matière d'émission de gaz à effet de serre et de consommation d'énergie.

La Banque Populaire du Nord a mis en place :

- Un plan de mobilité
- Le remplacement d'une partie de la flotte de véhicules par des véhicules moins émetteurs de CO₂ : la BP du Nord dispose à date de 20 véhicules à faible émission de CO₂ dont 4 fulls électriques. Elle respecte également les prescriptions de la loi LOM en matière de renouvellements des véhicules
- Des places de stationnement réservées au covoiturage au Siège à Marcq-en-Barœul
- Un permis de construire a été déposé pour ajouter un local vélos, un abri pour vélos spéciaux et des bornes IRVE sur le parking du siège.
- Des plans d'actions ont été réalisés avec l'aide des équipes mobilité de Keolis / Ilévia

La Banque Populaire du Nord participe au groupe de travail dédié à l'électrification de la flotte automobile initié au 4^{ème} trimestre 2024. Il s'agit ici de travailler sur trois chantiers spécifiques : la stratégie RH et l'accompagnement des collaborateurs au changement, le catalogue des véhicules, et le business model de la recharge. L'objectif principal est de réaliser un diagnostic des usages, afin d'adapter au plus juste les véhicules, et leur mode de recharge. Les résultats de cette étude pourront permettre à chaque entreprise du groupe d'adapter sa politique RH et son parc automobile.

III. AUTRES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

1. Biodiversité et écosystèmes

La préservation de la biodiversité tient une place importante dans la politique environnementale de la Banque Populaire du Nord.

En 2022, la Banque Populaire du Nord a affirmé son ambition de placer l'eau au cœur de ses priorités. Elle s'engage à accompagner les clients, sociétaires et tous les acteurs concernés dans des projets de gestion durable de cette précieuse ressource. En tant qu'acteur bancaire engagé et ancré dans les territoires, Banque Populaire, membre d'un Groupe à impact positif, souhaite soutenir activement les transitions sociétales et environnementales, tout en renforçant l'économie bleue.

Pour consolider les initiatives déjà mises en œuvre depuis 2022, telles que l'installation de mitigeurs équipés de mousseurs afin de réduire la consommation d'eau au siège et dans les agences, la Banque Populaire du Nord a choisi de centrer ses actions sur la thématique de l'eau durant la Semaine Européenne du Développement Durable en 2024. À cette occasion, un webinaire de sensibilisation a été organisé avec un ambassadeur Développement Durable du CERDD pour informer les collaborateurs sur les enjeux liés à l'eau. De plus, dans le cadre de notre mécénat, deux partenariats ont été noués, d'une part, avec le Fonds de Dotation Nausicaa pour participer à la restauration des zones humides de la Baie d'Authie et, d'autre part, avec le Conservatoire des Espaces Naturels pour participer à la restauration de zones humides. Enfin, une opération de ramassage de déchets a été menée à proximité du cours d'eau de la Deûle avec des collaborateurs.

2. Utilisation des ressources et économie circulaire

La Banque Populaire du Nord respecte la réglementation en matière de prévention, de recyclage, de réutilisation, de valorisation et d'élimination de ses déchets. Elle veille à ce que ses sous-traitants se conforment

également à ces normes, en interdisant contractuellement l'incinération et l'enfouissement des déchets.

La Banque Populaire du Nord a mis en place diverses solutions de valorisation des déchets. Les collaborateurs du siège participent activement au tri des déchets avec des points de collecte centralisés pour le papier, le carton, ainsi que pour les bouteilles et cannettes, qui représentent la majorité des volumes recyclés. En 2024, elle a lancé un nouveau programme de tri et de recyclage des mégots, cette collecte est transformée en matière première isolante.

Des actions de sensibilisation ont été menées lors de la Semaine Européenne du Développement Durable. À cette occasion, un ramassage de déchets à proximité des cours d'eau a été proposé aux collaborateurs volontaires, en lien avec la journée mondiale du nettoyage de la planète, le World CleanUp Day, du 20 septembre 2024.

Depuis 2023, le Groupe BPCE a adopté la nouvelle méthodologie de l'ADEME, qui permet de distinguer l'impact carbone des déchets produits et les émissions évitées grâce à leur valorisation.

La Banque Populaire du Nord privilégie les fournisseurs situés sur le territoire français et propose des produits fabriqués en France.

Des mesures significatives pour réduire la dépendance au papier et favoriser une gestion plus responsable des ressources ont été initiées au travers de nombreux projets. L'un des axes majeurs repose sur l'évolution des processus de signature électronique pour les contrats. En remplaçant les signatures manuscrites par des solutions numériques, la Banque réduit non seulement la consommation de papier, mais elle accélère également le traitement des documents, offrant ainsi un service plus rapide et sécurisé à ses clients et partenaires. Pour garantir le succès de cette transition, la Banque Populaire du Nord s'appuie sur des analyses régulières des documents numérisés. Cette approche permet d'identifier les types de documents les plus fréquemment utilisés et d'optimiser les processus métiers. En réduisant cette dépendance au papier, il s'agit de contribuer à la préservation des ressources naturelles et à la diminution de l'empreinte carbone.

IV. EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

1. Droits de l'Homme

La Banque Populaire du Nord s'inscrit dans les engagements du Groupe BPCE pour le respect et la promotion des droits humains, qui constituent un des socles fondamentaux de l'exercice de sa responsabilité sociétale d'entreprise.

Le Groupe BPCE est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies et adhère à ses « Dix principes » dont les deux afférents aux Droits de l'Homme et s'attache à appliquer les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme définis dans le cadre de référence « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies.

Le Groupe BPCE porte une attention particulière à la prévention des atteintes graves aux droits humains, tant dans le cadre de son fonctionnement interne que pour les risques directement liés à ses achats et à ses produits et services (cf. Charte des droits humains du Groupe BPCE)⁵

La Banque Populaire du Nord décline le Code de conduite et d'éthique⁶ du Groupe BPCE, qui présente sous forme de « Principes » ses convictions et engagements, dont « Promouvoir le respect des droits de l'homme dans toutes nos activités ».

La Banque Populaire du Nord, à travers sa politique de ressources humaines engagée et responsable, respecte les droits et la dignité de ses collaborateurs. En particulier, elle :

- s'attache à créer un environnement inclusif, respectueux, sans distinction ni discrimination, qui favorise le bien-être de ses collaborateurs et offre une rémunération valorisant l'engagement des collaborateurs
- s'assure de la mise en place d'un dispositif adéquat de prévention et de protection pour garantir la santé et la sécurité au travail et s'engage à protéger la vie privée de ses collaborateurs et la confidentialité de leurs données conformément à la réglementation applicable ;

- respecte les droits de ses collaborateurs à la liberté d'association et à la négociation collective.

Les collaborateurs de la Banque Populaire du Nord doivent, dans le cadre de leur activité professionnelle, appliquer et respecter les droits de l'Homme, conformément au Code de conduite et d'éthique.

2. Dialogue social et conditions de travail

2.1 Dialogue social

La Banque Populaire du Nord s'engage à maintenir un dialogue ouvert, transparent et constructif contribuant à la mise en œuvre de sa stratégie et à la performance de ses activités. Ce dialogue social favorise l'adhésion des partenaires sociaux et des collaborateurs dans le déploiement des politiques sociales. Le dialogue social repose sur des échanges réguliers notamment avec les représentants du personnel et les organisations syndicales représentatives, acteurs clés du bon fonctionnement de l'entreprise.

La Banque Populaire du Nord est dotée d'un C.S.E qui s'est réuni en plénière à 13 reprises au cours de l'année 2024.

Le dialogue social se traduit à travers des accords de Groupe applicables aux différentes entités le composant, tels que :

- L'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences GEPP de 2022
- L'accord relatif au parcours des salariés mandatés de 2022

La Banque Populaire du Nord met ainsi en œuvre la négociation d'un ensemble d'accords fixant le socle de la politique sociale de son entreprise visant à renforcer l'engagement et la performance des collaborateurs. Les accords peuvent compléter les accords de la Branche Populaires tels que :

- L'accord relatif à l'organisation du CASCIE signé en branche Banque Populaire ;

⁵ [241007-charte-droits-humains-groupe-dles.pdf](#)

⁶ <https://www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Code-de-conduite-ethique-FR-2.pdf>

- L'accord relatif à la formation professionnelle signé au niveau de la Branche Banque Populaire
- L'accord handicap signé au niveau de la Branche Banque Populaire

En 2024, 2 accords collectifs ou avenants ont été signés au sein de la Banque Populaire du Nord, sur les thèmes suivants :

- Les astreintes
- Le travail à distance
- La mutuelle
- Le CET
- Le PEE

La Banque Populaire du Nord dispose également de ses propres instances de dialogue social permettant d'animer une relation de proximité avec ses Représentants du Personnel, tant dans le cadre des Comités Sociaux Economiques que des instances de négociation collective.

En 2024, le taux de salariés couverts par des conventions collectives est de **100%** et le taux de couverture « dialogue social » de **100%**.

2.2 Rémunération et protection des données

Politique de rémunération

La politique de rémunération de la Banque Populaire du Nord est structurée pour favoriser l'engagement des collaborateurs sur le long terme et renforcer l'attractivité de l'entreprise. Elle reflète la performance individuelle et collective des métiers et des collaborateurs, tout en veillant à ne pas être un vecteur de conflits d'intérêts entre collaborateurs et à promouvoir des comportements conformes à la culture de l'établissement et aux règles de bonne conduite. La politique de rémunération a aussi pour objectif d'offrir des niveaux de rémunération compétitifs vis-à-vis de ses marchés de référence.

La politique de rémunération intègre également les objectifs fondamentaux d'égalité professionnelle et de non-discrimination poursuivis. À ce titre, la Banque Populaire du Nord veille notamment à l'équité de traitement en matière de rémunération entre les femmes et les hommes et porte par ailleurs une

attention particulière à la rémunération de ses collaborateurs juniors et seniors.

La politique de rémunération s'inscrit dans le strict respect des obligations légales qui s'appliquent à l'entreprise en matière de droit du travail et de législations sociales et fiscales.

Les partenaires sociaux sont associés à la détermination de la politique de rémunération. Des négociations annuelles obligatoires (NAO) ont lieu chaque année avec les instances représentatives du personnel sur les sujets de rémunération. Les mécanismes d'épargne salariale (incluant la participation et l'intéressement), ainsi que les dispositifs de protection sociale (frais de santé, prévoyance), sont par ailleurs encadrés par des accords collectifs négociés avec les partenaires sociaux.

Enfin, la thématique de l'égalité salariale est intégrée aux accords signés sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Protection des données des collaborateurs

La Banque Populaire du Nord applique la politique de protection des données définie au niveau du Groupe BPCE. La politique décrit de façon transparente les droits des collaborateurs et les modalités d'exercice de ceux-ci.

Une notice d'information relative au traitement des données personnelles des collaborateurs est mise à leur disposition. Elle répond à l'obligation de transparence due aux titulaires de données personnelles dans le cadre de l'usage de leurs données. Cette politique fixe également les attendus en matière de formation des collaborateurs sur le respect du RGPD.

2.3 Qualité de vie au travail

La politique en matière de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) de la Banque Populaire du Nord vise à renforcer l'engagement et l'efficacité collective et à impacter positivement l'épanouissement et la santé des collaborateurs au service de la performance globale. La QVCT intègre un ensemble d'enjeux comme : l'environnement de travail, l'équilibre vie professionnelle et personnelle, l'accompagnement des

transformations, l'accompagnement des carrières, la reconnaissance et le droit d'expression, etc.

En 2022, la signature d'un accord QVCT dans la Branche Banque Populaire, a renforcé le cadre de référence et facilite dans chaque entreprise la définition d'un accord unique traitant, dans un souci de cohérence et de lisibilité, l'ensemble des champs de la QVCT. Cet accord donne une place centrale à la prévention, l'anticipation des difficultés et l'amélioration continue des situations de travail. Il met un accent particulier sur :

- Le rôle des référents QVCT, dans chaque entreprise du groupe, avec la mise en œuvre d'un parcours de professionnalisation qui leur est spécifiquement destiné
- Une meilleure prise en compte des situations individuelles sensibles pour favoriser l'inclusion

Au sein de la Banque Populaire du Nord, la démarche QVCT s'est traduite par la signature de son propre accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail, le 31/05/2023. Cet accord a pris effet à compter du 01/06/2023, pour une durée de 4 ans.

Cet accord s'articule autour de plusieurs axes :

- La préservation de la santé au travail et l'attention portée au bien-être au travail par l'organisation au travail et l'accompagnement : mise à disposition des collaborateurs de ressources d'accompagnement (assistante sociale du travail, cellule d'assistance psychologique STIMULUS, guide de la parentalité, guide de la mixité, guide cancer et maladies chroniques au travail).
- Développement des solidarités aux collaborateurs proches aidants : Dispositif Prev&Care : un partenariat a été conclu en mai 2023 avec une société de care management, pour une réponse personnalisée aux besoins des salariés aidants comprenant de l'information, de la formation et la mise en place de solutions de prise en charge de la personne aidée. La banque octroie au collaborateur proche aidant 2 jours d'absences rémunérées

supplémentaires pour accompagner le proche dans les démarches ou les soins. Un guide du salarié proche aidant est disponible sous notre intranet. Une conférence théâtrale de sensibilisation a été organisée en octobre 2024 pour informer chaque collaborateur de ce sujet et libérer la parole. Des ateliers de réflexions et de partage entre collaborateurs proches aidants (4 demi-journées pour un groupe de 8 collaborateurs proches aidants) ont été proposés.

Mais aussi en 2024 :

- Signature de la charte de l'association cancer@work, association qui agit pour changer le regard de l'entreprise sur la maladie. La Banque Populaire du Nord a déployé leur Baromètre en décembre 2024, afin de recueillir les avis et suggestions de l'ensemble des collaborateurs sur le traitement de la maladie au sein de son collectif de travail. L'exploitation des réponses apportées à ce baromètre fera l'objet d'un plan d'action pour notre année 2025, afin de mieux concilier maladie et travail, de mieux accompagner collaborateur malade, manager et collègue face à cette situation.
- Un accord sur la déconnexion est signé dans l'entreprise depuis fin 2020 et sera renégocié à son terme, soit fin 2025. Cet accord promeut un certain nombre de mesures :
 - Limitation de l'envoi de mails en dehors des heures de bureau et pendant le week-end
 - Respect des temps de repos, de pause et de durée maximale du travail dans le cadre d'une activité gérée en télétravail
 - Respect des plages de réunion, entre 9h et 18h.
 - Respect des temps de repos, de pause et de durée maximale du travail dans le cadre d'une activité gérée en télétravail
 - 2 ateliers Parentalité ont été organisés en 2024, afin de réunir des jeunes mères et des jeunes pères, et ainsi de favoriser les échanges et

partages de bonnes pratiques pour mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Un regard particulier est porté sur le congé paternité, et sur la prise de l'entièreté de ce congé par nos collaborateurs. Il s'agit d'un des engagements de notre accord Egalité Professionnelle Femmes/Hommes.

- La Banque Populaire du Nord accompagne ses collaborateurs dans leurs responsabilités parentales, en leur proposant divers services et prestations sociales : Indemnités de frais de garde d'enfants, primes de scolarité, aménagement d'horaire le jour de la rentrée scolaire, guide de la parentalité est disponible sous intranet.
- La qualité des relations et du management : un management fondé sur la confiance qui responsabilise et fait grandir les équipes

Le management est un des facteurs clés de la Qualité de Vie au Travail. Cela se traduit par :

- Une volonté de développer un modèle de management participatif et collaboratif, s'appuyant sur un référentiel de compétences, Manager en Nord, construit grâce à des ateliers collaboratifs managers/collaborateurs.
- Un pilotage et suivi managérial régulier de l'activité et de la charge de travail avec des dispositifs pouvant être actionnés par le manager en cas de variation de cette charge.
- Un accompagnement et soutien renforcés des managers par l'entreprise : par du coaching, du co-développement, un parcours de formation adapté, un libre-service formation.
- La mise en place d'un cadre permettant au collaborateur d'être acteur de son développement : plateforme de formation My BP Nord Academy, plateforme "teste un métier" facilitant l'échange avec un collègue "ambassadeur" exerçant le métier envisagé, revue des talents annuelle favorisant la détection des potentiels et leur accompagnement, parcours

d'accompagnement Groupe et BPN, parcours diplômant.

- L'environnement de travail et la transformation de l'organisation : un cadre de travail facilitant l'efficacité et la collaboration. La Banque Populaire du Nord est attentive à impliquer ses collaborateurs dans la construction des projets de transformation, à mettre en place les dispositifs nécessaires d'accompagnement au changement. Elle promeut des modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie

Le nouvel accord télétravail signé fin 2024, applicable à compter de 2025, permet l'octroi de 2 jours de télétravail par semaine pour les fonctions support, et d'un jour de télétravail par semaine pour les fonctions réseau, sans condition d'ancienneté.

L'environnement physique de travail jouant un rôle important dans la qualité de vie au travail, le programme de rénovation des agences s'est poursuivi en 2024, avec, quand la configuration de l'agence le permet, la création d'espaces collaboratifs de travail tout en maintenant l'existence de bureaux individuels.

2.4 Prévention des risques et sécurité au travail

La Banque Populaire du Nord déploie sa politique Sécurité de Personnes et des Biens sur la base des accords de branche Banque Populaire et des dispositions légales en vigueur. L'accord dicte des règles de sécurité et de Prévention des risques professionnels. Le corpus documentaire s'applique à l'intégralité des activités des salariés ainsi qu'aux prestations externalisées.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) inventorie et hiérarchise les risques présents et constitue un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels. Son accessibilité à tous, et, sa mise à jour, lors d'un événement ou d'une modification significative des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail (transformation humaine, technique ou organisationnelle) est un gage d'efficacité de la prévention des risques.

La commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) de la Banque Populaire du Nord se réunit trimestriellement. Elle est constituée par la Direction et les représentants du personnel qui interagissent sur les dossiers de prévention et de sécurité. Le CSE est régulièrement informé et le cas échéant consulté pour émettre un avis sur les différents dossiers relevant de ce domaine.

- Accord de branche Sécurité, d'une durée de trois ans, dont les objectifs visent à maintenir la vigilance des entreprises et à réaffirmer leur volonté d'assurer la sécurité du personnel face, d'une part, aux agressions et, d'autre part, aux risques émergents de nature sanitaire, climatique, liés aux nouveaux modes de travail ou encore aux rassemblements à risque, est signé entre la Direction et les représentants du personnel de la Branche Banque Populaire. L'accord précise la politique de prévention et de sécurité, les moyens de protection et de prévention mis en œuvre ainsi que les dispositifs de gestion de crise envisagés.
- Accord de branche Banque Populaire négocié avec les instances représentatives du Personnel sur la lutte contre les incivilités et agressions commises par la clientèle, sur le lieu de travail, dans les situations de mobilité, ou au travers des outils de communication qu'ils soient numériques ou non. L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan des incivilités et agressions est organisé annuellement pour la branche et une révision programmée tous les trois ans. Le plan d'action intègre des mesures fortes pour lutter contre les incivilités dans les entreprises notamment :
 - Une campagne de sensibilisation des salariés au risque d'incivilité
 - Un programme de formation pour faire face aux incivilités intégrant les nouveaux entrants, les collaborateurs en équipe et une formation dédiée pour les managers. Le programme intègre des immersions en réalité virtuelle
 - La création d'un dispositif spécifique, innovant, disponible sur le poste de travail informatique du salarié. Il est destiné à accompagner les salariés en situation d'isolement et de mobilité
 - Un guide du manager pour faire face aux incivilités sous forme de boîte à outils pour répondre aux situations d'urgence

- Un outil de déclaration et de traitement des incivilités
- Accompagnement de la sécurité des commerciaux : prévention, formation, accompagnement, en cas de conflit avec le client - en prévention ou curative post traumatique (incivilité, agression, hold-up)
- Formation aux équipements et dispositifs de sûreté dans le cadre des livraisons agences suite rénovations et de sécurité (formations incendie et exercices associés)
- Prévention des risques de santé concernant les troubles musculosquelettiques : améliorations du poste de travail, mobilier, éclairage
- Actions sensibilisation gestes et postures au travail
- Boîte à idées, chat avec les dirigeants, enquête satisfaction interne et résultats
- Assistante sociale dédiée
- Démarche structurée d'identification, d'analyse, d'action et de prévention de l'absentéisme grâce à des outils d'analyse et de mesure de l'absentéisme mis à disposition par la DRH groupe.

3. Egalité des chances et lutte contre les discriminations

La Banque Populaire du Nord décline la politique Diversité, Equité & Inclusion du Groupe BPCE, au travers des politiques RH, mises en place depuis plusieurs années : leur objectif est de construire un environnement de travail toujours plus respectueux et inclusif, qui capitalise sur la diversité de ses collaborateurs et permette à chacun d'être entendu, valorisé et d'avoir un impact et d'offrir les mêmes opportunités aux talents de tous horizons, indépendamment de l'âge, des origines, du genre, de l'orientation ou de l'identité de genre ou du handicap.

Portée par les dirigeants du groupe, cette politique Diversité, Equité & Inclusion constitue une opportunité et un impact positif à plusieurs niveaux :

- En matière d'innovation et de transformation grâce la confrontation et aux regards croisés de la diversité des collaborateurs, clients, sociétaires et prestataires ;
- De performance, grâce à une meilleure compréhension des besoins de tous les clients sur l'ensemble des marchés ;

- D'engagement et de marque employeur, en réponse aux attentes des candidats, des collaborateurs et de la société civile qui sont de plus en plus attentifs à ces enjeux.

La Banque Populaire du Nord soutient en affichant sous son intranet la charte mixité du groupe.

3.1 Mixité et égalité professionnelle

Avec la signature d'accords "Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels" (GEPP), le groupe a défini un socle commun d'actions en faveur de l'égalité F/H. En matière de mixité et d'égalité professionnelle, la politique se structure depuis plusieurs années autour de trois axes : la représentation des femmes dans tous les métiers à tous les niveaux de responsabilités, l'égalité salariale et la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

La Banque Populaire du Nord signe, depuis plusieurs années, des accords spécifiques sur le thème de l'égalité professionnelle. Son actuel accord Egalité Professionnelle F/H a été signé fin 2023, pour une mise en œuvre au 1er janvier 2024, pour une durée de 3 ans.

La Banque Populaire du Nord s'est engagée, dans cet accord, au travers d'actions concrètes et d'objectifs dans les domaines suivants : sensibilisation, recrutement, promotion professionnelle, rémunération, formation, équilibre des temps de vie.

Sensibilisation

- Mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs de guides : guide de la mixité, de la parentalité.
- Formation de l'ensemble des managers recruteurs au recrutement sans discrimination.
- Actions de sensibilisation lors des temps forts tout au long de l'année, tels que la semaine de la mixité, la semaine de la parentalité, et la journée de lutte contre le sexisme, et ceux afin de favoriser l'évolution des comportements : quizz, e-learning et capsules de sensibilisation, vidéos...
- Proposition de l'atelier fresque de la diversité : atelier de 3h proposé 3 fois par an, à tout collaborateur volontaire de l'entreprise. Atelier

favorisant la prise de conscience des différentes formes de discrimination.

Recrutement

La volonté de la Banque de faire évoluer la représentativité des femmes dans certains métiers, et notamment pour les métiers de Directrice d'Agence et de Directrice Centre d'Affaires Entreprises, et dans le rôle de manager.

Promotion Professionnelle

Poursuivre l'accompagnement des femmes grâce à 2 dispositifs : le parcours groupe Déclic (2 collaboratrices en 2024) et le parcours Manager en Elles : parcours BPN d'accompagnement des talents féminins vers les fonctions de manager (1 promotion par an, 8 collaboratrices accompagnées en 2024).

Atteindre une proportion de 50% de femmes cadres, à la fin de cet accord, en conformité avec les objectifs affichés par le groupe (proportion de 46,10% au 31/12/2024).

Rémunération effective

Les rémunérations font l'objet d'un suivi annuel, notamment dans le cadre de la production de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des négociations annuelles obligatoires avec les représentants du personnel. A ce titre, les écarts de rémunération font l'objet d'un suivi particulier. Une enveloppe de 0,1% de la masse salariale est ainsi dédiée à la réduction des écarts constatés et non justifiées par la nature et/ ou le positionnement de l'emploi.

Une attention particulière est portée sur la répartition des augmentations individuelles Femmes/Hommes et à ce que cette répartition reflète proportionnellement la répartition Femmes/Hommes au sein de la banque.

Formation professionnelle

Une attention particulière est portée sur un accès égal des femmes et des hommes de l'entreprise aux formations diplômantes, parcours groupe et parcours BPN proposés.

Equilibre des temps de vie

En matière de parentalité, la Banque Populaire du Nord veille à ce que l'absence pour maternité ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle et à la rémunération des femmes. Ainsi, en France, les femmes en retour de maternité bénéficient de la moyenne des augmentations accordées aux collaborateurs conformément aux dispositions légales applicables en France.

Une attention particulière est portée sur le congé paternité, et sur la prise de l'entièreté de ce congé par nos collaborateurs. Il est convenu qu'après un an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100% du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute.

La Banque Populaire du Nord s'appuie sur son référent QVCT et Inclusion qui est un relai clé pour les collaborateurs qui peuvent le solliciter en fonction des besoins. Son rôle est notamment d'impulser, animer et coordonner la mise en œuvre de la politique Mixité & Diversité de l'entreprise. Il déploie les dispositifs de formation, pilote les indicateurs clés et relaie les outils et temps forts mis à disposition des collaborateurs.

Comme toutes les entreprises du Groupe BPCE, la Banque Populaire du Nord veille à la représentativité des femmes au sein de ses cadres dirigeants et de ses instances dirigeantes avec un objectif au-delà des 30% exigés à partir de mars 2026 dans le cadre de la loi Rixain.

Au 31 décembre 2024, **35%** de femmes sont représentées au sein des cadres dirigeants et **34%** de femmes sont représentées au sein des instances dirigeantes.

En 2024, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'élève à **3,6%**.

3.2 Handicap

La Banque Populaire du Nord est impliquée de longue date en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap et du maintien dans l'emploi des collaborateurs et

collaboratrices confrontés à des fragilités de santé ou à des accidents de la vie.

Elle déploie une politique d'inclusion visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, qui repose sur des engagements clairs, inscrits dans les accords du Groupe BPCE, de l'accord de branche Banque Populaire, agréés par l'Etat français conformément aux dispositions légales prévues dans le cadre de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH)⁴.

A travers ces accords, la politique Handicap couvre les axes principaux suivants :

- Le maintien en emploi : grâce à la mise en place d'actions de détection des situations handicapantes le plus tôt possible, l'entreprise peut adapter les conditions et les outils de travail au handicap, afin de maintenir les collaborateurs concernés dans leur emploi. Elle veille également à ce que les salariés en situation de handicap puissent bénéficier des mêmes perspectives d'évolution que les autres salariés, en adéquation avec leurs ambitions, leurs aptitudes et les opportunités offertes, sans que le handicap constitue un frein ;
- Le recrutement et l'intégration : il existe un écart majeur d'insertion sur le marché du travail entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population. Ainsi, la politique Handicap vise à favoriser la professionnalisation des personnes en situation de handicap, le sourcing et l'accompagnement à l'intégration des candidats en situation de handicap ;
- Le changement de regard pour une meilleure inclusion : l'entreprise s'engage à promouvoir la sensibilisation au handicap et l'inclusion ;
- Le soutien Secteur du Travail Protégé et Adapté via une politique d'achats volontariste en s'engageant à recourir aux prestations de structures (Entreprises Adaptées, ESAT et Travailleurs Indépendants Handicapés) du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) pour soutenir l'emploi externe des personnes en situation de handicap ne pouvant pas travailler dans le milieu ordinaire.

Au sein de la Banque Populaire du Nord, le référent QVT et Inclusion accompagne les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours dans l'entreprise

(recrutement, intégration, formation, maintien dans l'emploi, accompagnement dans les démarches de reconnaissance de leur situation de handicap...) en lien avec les responsables ressources humaines, managers et services de santé au travail.

Grâce à la mise en place de cette politique, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap de la Banque Populaire du Nord atteint **6.98%** en 2024, au-dessus de l'obligation légale de 6%.

En 2024, la Banque Populaire du Nord a mené un certain nombre d'actions en faveur du maintien dans l'emploi et de l'inclusion des personnes en situation de handicap :

- ❖ Accompagnement des collaborateurs souhaitant engager une demande de reconnaissance de leur handicap : 13 nouvelles reconnaissances de la qualité de travailleur en situation de handicap obtenues en 2024.
- ❖ Actions en faveur du maintien en emploi, grâce à des aménagements de poste et un partenariat avec CAP EMPLOI : 6 aménagements de postes réalisés en 2024.
- ❖ Actions de recrutement : 1 collaborateur en CDI et 2 collaborateurs en alternance ont été recrutés en 2024.
- ❖ Partenariat avec le GEIQH (Groupement d'employeurs pour l'insertion des personnes en situation de handicap) : détachement à la Banque Populaire du Nord sous la forme d'un contrat d'alternance d'un collaborateur en situation de handicap.
- ❖ Partenariat avec ARPEJEH : association qui accompagne des jeunes entre 15 et 30 ans, en situation de handicap, dans leur insertion dans la vie professionnelle. Diffusion de nos offres d'emplois, de stages et d'alternances.
- ❖ Des actions d'information et de sensibilisation des collaborateurs :
 - Information auprès de l'ensemble des collaborateurs sur les dispositifs d'accompagnement spécifiques dont ils pourraient bénéficier en faisant reconnaître leur situation de handicap (Flyer distribué lors de la SEEPH 2024 (Semaine Européenne pour l'emploi des Personnes en situation de Handicap), et ce à toute l'entreprise).

- Formation des managers recruteurs au recrutement sans discrimination.
- Sensibilisation par le biais de la réalité virtuelle, et notamment sur le handicap invisible : 74 collaborateurs sensibilisés en novembre 2024, dans 9 agences du réseau commercial et au siège.
- Un webinaire : Troubles auditifs, parlons-en !
- Diffusion de la newsletter trimestrielle proposée par le groupe "Handimix", à l'ensemble des collaborateurs.
- Proposition de l'atelier fresque de la diversité pendant la SEEPH : atelier de 3h proposé à tout collaborateur volontaire de l'entreprise. Atelier favorisant la prise de conscience des différentes formes de discrimination.
- Sensibilisation au Secteur du Travail Protégé et Adapté : organisation d'un marché de Noël dans les locaux de l'entreprise avec présence exclusive d'associations du STPA. Possibilité d'achat à distance sur la plateforme Solishop.
- Poursuite de la sollicitation du réseau GESAT dans les appels d'offres de la banque afin de renforcer notre démarche d'achats responsables.

La Banque Populaire du Nord porte une attention particulière à la conciliation maladie et travail : des ateliers d'autopalpation et de sensibilisation aux cancers ont été menés en agence et au siège, en partenariat avec la Ligue contre le Cancer et le groupe Ramsay Santé. Des messages de soutien rédigés par les collaborateurs de la banque ont été redistribués aux malades et soignants au sein de structures hospitalières. Le RDV sportif "challenge ruban rose" en faveur de la lutte contre le cancer du sein a réuni, fin septembre 2024, 165 participants collaborateurs de la banque.

La banque a signé fin 2024 la charte de l'association cancer@work afin d'engager, en 2025, un plan d'action en faveur d'une meilleure prise en compte de la maladie au travail.

3.3 Lutte contre la discrimination et le harcèlement

Afin de proposer un cadre de travail respectueux et sécurisé, dans lequel chacune et chacun des collaborateurs peut exprimer ses compétences et son potentiel, la politique Diversité, Equité & Inclusion est accompagnée par des dispositifs RH robustes en matière de lutte contre la discrimination et le harcèlement.

Plusieurs types de dispositifs sont à la disposition des collaborateurs :

- Des guides et des campagnes de communication qui sensibilisent les collaborateurs contre toutes les formes de discriminations, telles que le sexisme ou le racisme
- Des formations pour comprendre en quoi consiste l'inclusion et comment, au-delà des politiques mises en place, l'ensemble des collaborateurs sont acteurs de l'inclusion
- Des formations spécifiques pour permettre aux collaborateurs de reconnaître et de lutter contre les différents types de discriminations et de harcèlement

En ce qui concerne la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, un réseau de référents harcèlement formés et animés par les équipes RH au niveau Groupe et les DRH des entreprises. La Banque Populaire du Nord s'appuie sur ses référents pour mettre en œuvre ces dispositifs et rester à l'écoute des besoins des collaborateurs :

- Le référent harcèlement RH : conformément à la loi en vigueur, son rôle est d'orienter, d'informer et d'accompagner les collaborateurs en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Le référent CSE est désigné au sein du CSE et intervient en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La banque diffuse sur son intranet le guide proposé par le groupe "Tous et toutes mobilisés contre le sexisme".

La Banque Populaire a signé en 2024 la Charte de la Diversité. En la signant, elle affirme son engagement à poursuivre ses actions en faveur de la lutte contre toute forme de discrimination :

- En sensibilisant l'ensemble de ses collaborateurs aux enjeux de non-discrimination
- En appliquant et respectant ce principe de non-discrimination sous toutes ses formes, dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise
- En favorisant la représentation de la diversité de la société française et de sa diversité culturelle, ethnique et sociale, au sein de ses effectifs, à tous les niveaux de responsabilité.

Des engagements ont également été pris par la Banque Populaire du Nord en faveur de plusieurs populations spécifiques :

Soutien aux jeunes

- Accueil de jeunes stagiaires de 3ème et 2nde et d'alternants
- Partenariat depuis 4 ans avec l'association Capital Filles pour accompagner les jeunes filles de terminales issues des quartiers prioritaires de la ville dans leur réflexion d'orientation professionnelle (Passage de 6 marraines et donc 6 filleules pour l'année scolaire 2023/2024, à 12 marraines et 15 filleules accompagnées pour l'année scolaire 2024/2025)
- Partenariat avec l'association Télémaque, dont l'objectif est d'agir pour l'égalité des chances dans l'éducation. 2 jeunes sont accompagnés par 2 mentors, collaborateurs de l'entreprise depuis 2023, et ce pendant 3 ans
- Partenariat avec les associations C'Possible (Association de lutte contre le décrochage scolaire) et Arpejeh (association qui accompagne les jeunes en situation de handicap dans leur insertion professionnelle), dans le cadre de notre cause Inclusion Jeunesse. Proposition par ces associations de missions pouvant être menées par nos collaborateurs dans le cadre de notre dispositif mécénat de compétences.

L'inclusion des personnes LGBT+ :

- Signature de la charte d'engagement de l'autre cercle en février 2024, et donc engagement de la banque de garantir un environnement inclusif pour les personnes LGBT+
- Déploiement, en interne, du réseau All Equals national. Aujourd'hui, 80 collaborateurs de la Banque Populaire du Nord sont membres ou alliés du réseau All Equals
- Un espace dans notre intranet réservé à All Equals : Publication de portraits de collaborateurs alliés, informations sur les animations organisées en local, mais aussi sur les animations organisées et proposées par le réseau national (conférence, Open Talk...)
- Diffusion d'un guide "Inclusion LGBT+ au travail" pour clarifier certaines définitions, idées reçues et partager quelques bonnes pratiques
- Proposition de l'atelier fresque de la diversité pendant le mois des fiertés : atelier de 3h proposé à tout collaborateur volontaire de l'entreprise. Atelier favorisant la prise de conscience des différentes formes de discrimination
- Mise à disposition d'un quizz/sensidiag d'une dizaine de questions permettant aux collaborateurs de s'évaluer en quelques minutes et de tester leurs connaissances et leur sensibilité sur l'inclusion des personnes LGBT+
- Distribution de bracelets colorés à l'ensemble des collaborateurs lors du mois des fiertés 2024. Signatures mails aux couleurs du drapeau LGBT+

4. Attractivité et développement des compétences

4.1 Attractivité

Recrutement et marque employeur

La Banque Populaire du Nord se distingue par un ADN social qui se nourrit de valeurs coopératives, d'un ancrage territorial fort, et d'une volonté d'agir en tant qu'employeur responsable. Sa stratégie repose sur sa marque reconnue et puissante et s'articule autour d'orientations fortes en matière de recrutement, de fidélisation et d'engagement.

Les processus de recrutement de la Banque Populaire du Nord sont adaptés aux besoins du marché local et doivent permettre aux candidats de rejoindre une entreprise qui lui fournira le bon niveau d'accompagnement professionnel, avec la possibilité d'évoluer ensuite au sein de la Banque Populaire et du Groupe BPCE.

La Banque Populaire du Nord a su développer une stratégie de marque employeur en s'appuyant sur 3 piliers :

- Placer le collaborateur au centre en incarnant davantage ses publications avec la prise de parole de collaborateurs
- Mener des campagnes de communication pour promouvoir les métiers et soutenir des opérations recrutement
- Valoriser tous ses engagements en matière d'inclusion (mixité, handicap, diversité) avec des actions de communication dédiées

Pour attirer les talents dans un univers concurrentiel, la Banque Populaire du Nord renforce ses actions. La Banque Populaire du Nord est présente sur plusieurs jobboards et médias spécialisés. L'objectif est de développer significativement sa notoriété et son image grâce à une communication amplifiée sur la culture, les métiers et les opportunités d'emplois.

La Banque Populaire du Nord est résolument engagée à renforcer sa marque employeur auprès des jeunes talents. Consciente de l'importance de cette nouvelle génération pour l'avenir de l'entreprise, la Banque Populaire du Nord dispose d'une stratégie dédiée visant à attirer, développer et recruter les jeunes professionnels. Elle a accueilli cette année 32 nouveaux alternants et en 2024, 67 jeunes de moins de 30 ans en CDI ont été intégrés.

Diversifier les recrutements : POEI et reconversion des sportifs

La Banque Populaire du Nord a mis en place le dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) proposé par France Travail qui permet de former et de recruter des demandeurs d'emploi.

La Banque Populaire du Nord ouvre ses recrutements à la diversité et à des profils aux parcours atypiques. Un partenariat développé avec l'Association Française des Banques (AFB) permet de recruter des jeunes parfois éloignés de l'emploi en tant qu'alternant sur des métiers de chargés de clientèle en agence.

En 2024, un partenariat a également été conclu avec un prestataire spécialisé pour embaucher des sportifs de haut niveau en reconversion. Le Groupe BPCE accompagne les athlètes soutenus lors de Paris 2024 qui souhaitent rejoindre le monde de l'entreprise après la compétition.

Intégration des nouveaux entrants

La Banque Populaire du Nord propose un parcours d'intégration et d'accompagnement des nouveaux entrants renforcé sur 3 ans dans le cadre commun de l'accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels).

Elle s'engage à mettre en œuvre une démarche d'accueil et réalise des actions concrètes qui anticipent et accompagnent l'arrivée de tout nouveau salarié. Cette démarche est structurée autour de plusieurs étapes majeures :

- Un parcours de pré-boarding pour préparer l'arrivée du nouveau collaborateur, conserver un lien et lui diffuser de l'information sur son futur environnement (histoire du groupe, politiques RH...) sous plusieurs formats fluides et ludiques
- À l'arrivée du collaborateur, un parcours d'intégration organisé autour de sessions d'accueil, de rencontres avec l'équipe et les parties prenantes clés, dont les étapes sont structurées
- Un suivi renforcé pendant les premiers mois, avec des entretiens réguliers avec le manager, le responsable RH
- Le « parrainage » est encouragé pour que le nouvel entrant puisse être accompagné par un collaborateur de manière informelle.

Fidélisation des collaborateurs

La Banque Populaire du Nord fait de la mobilité interne l'une de ses priorités pour renforcer le sentiment d'appartenance et d'engagement et fidéliser les talents. Des dispositifs sont proposés aux collaborateurs pour dynamiser la mobilité interne :

- Une Bourse à l'emploi pour faciliter l'accès aux opportunités disponibles à l'ensemble des collaborateurs des entreprises du groupe ;
- La plateforme groupe qui synthétise les parcours carrière en cartographiant les passerelles entre les emplois et les compétences associées, à laquelle les collaborateurs de la Banque Populaire du Nord ont accès. Ces informations leur permettent de comprendre les nombreux métiers et filières emploi des entreprises du groupe et de se projeter dans les évolutions et parcours possibles ;
- La plateforme groupe dédiée à l'accompagnement des collaborateurs dans leurs projets de mobilité : Mobiliway
- Une plateforme innovante d'auto-déclaration des compétences pour permettre aux collaborateurs de visualiser et recevoir les offres de postes qui correspondent le plus à leurs compétences et à leurs aspirations.

La politique de formation active déployée par la Banque Populaire du Nord, favorise l'apprentissage en continu et est un vecteur de fidélisation important.

Dispositifs d'écoute des collaborateurs

Le baromètre Groupe Diapason, élaboré avec IPSOS, est un outil clé d'interaction avec les collaborateurs et de mesure de la confiance et de l'engagement des collaborateurs, mais aussi de la transformation des entreprises du groupe. Cette enquête d'engagement a pour but de recueillir les opinions des salariés sur leur situation professionnelle et leur perception de l'entreprise et permet d'identifier des plans d'action opérationnels à mettre en place pour mieux accompagner les collaborateurs et engager une démarche d'amélioration continue.

En 2023, les résultats du baromètre Diapason au niveau de la Banque Populaire du Nord sont les suivants :

- 805 répondants, soit un taux de participation de 81 % ;
- 76 % de taux d'engagement ;
- 82 % de collaborateurs confiants dans l'avenir de leur entreprise.

Des dispositifs d'écoute spécifiques sont utilisés pour réaliser des sondages ponctuels :

- Moments Clés collaborateurs : ce dispositif permet d'interroger les collaborateurs lors des principaux événements de leur parcours professionnel, générant la mise en place de plans d'actions spécifiques ;
- Programme Your Pulse : déployé depuis 2020, ce programme vise à prendre régulièrement le pouls des équipes via des enquêtes courtes et ainsi être au plus près des attentes collaborateurs ;
- Dans tous les dispositifs, l'intégration de plusieurs questions ouvertes permettent d'être à l'écoute des préoccupations des collaborateurs et de susciter davantage de propositions spontanées pour identifier les leviers d'accélération des transformations nécessaires.

Dans le cadre du nouveau plan stratégique RH, la Banque Populaire du Nord veut incarner un modèle humain et une culture sources d'engagement, de confiance et de performance. L'un des chantiers phares est le déploiement de Great Place To Work afin de mesurer la perception interne du modèle d'entreprise à partir de l'évaluation de cinq piliers managériaux : la crédibilité, le respect, l'équité, la fierté et la convivialité.

Des collaborateurs ambassadeurs

Les collaborateurs de la Banque Populaire du Nord sont régulièrement sollicités pour prendre la parole sur les réseaux sociaux : promotion des métiers, partage des coulisses de leurs métiers et valorisation d'un engagement. Les collaborateurs sont également encouragés à aller déposer un avis sur les plateformes de recrutement, comme Glassdoor et Indeed.

Les collaborateurs peuvent également être parties prenantes de l'activité recrutement, en

participant aux actions de promotion des métiers auprès des écoles cibles ou en cooptant des candidats pour des offres d'emploi au sein de l'entreprise.

Permettre aux collaborateurs d'être ambassadeur ou coopteur est aussi un levier fort d'engagement.

4.2 Développement des compétences

La Banque Populaire du Nord s'investit dans l'employabilité à long terme de ses collaborateurs en leur offrant la possibilité de s'enrichir de nouvelles expériences via des opportunités de carrière valorisantes et le développement en continu de nouvelles compétences. Dans un environnement en constante évolution, la Banque Populaire du Nord s'attache aussi à développer ses potentiels et ses leaders pour assurer la relève sur les postes clés de l'entreprise.

La Banque Populaire du Nord suit la politique de développement des compétences du Groupe BPCE, qui s'inscrit dans un contexte évolutif des métiers et de forte concurrence, avec la conviction que le développement des compétences techniques et relationnelles est un levier essentiel de la réussite individuelle et collective.

Cette politique s'exprime à travers l'accord groupe relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) en juillet 2022 qui définit un socle commun de politiques et de pratiques. Il s'inscrit en cohérence avec les accords de branche et d'entreprise conclus au sein du groupe dans les domaines de la formation professionnelle, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que de la qualité de vie au travail, conformément à la législation en vigueur en matière de formation professionnelle en France.

Les objectifs principaux de la politique de développement des compétences se déclinent à travers quatre axes majeurs :

- Renforcer l'attractivité, l'intégration et la fidélisation des collaborateurs
- Encourager la mobilité professionnelle et accompagner la montée en expertise des métiers
- Accompagner les transformations

- Transformer la BPN en entreprise apprenante

L'identification des compétences à venir repose sur un certain nombre d'études, comme :

- Les études réalisées annuellement par les Observatoires des métiers des qualifications, qui offrent une vision éclairée des évolutions en cours ou à venir et des impacts de ces changements auprès des organisations, de l'emploi et des compétences ;
- Des études spécifiques sur le périmètre Banque Populaire (en 2023 "Quels leviers pour attirer et fidéliser les salariés du secteur bancaire, dans un environnement évolutif ?") ;
- Des études interbranches entre les branches banque et mutualistes (étude en cours en 2024 sur les enjeux de l'IA générative au sein du secteur bancaire).

Renforcer l'attractivité, l'intégration et la fidélisation des collaborateurs

Le potentiel humain est une ressource précieuse. Attirer les talents, les intégrer, les faire grandir, les accompagner dans leurs parcours au sein de la Banque Populaire du Nord représente un défi permanent. Ce constat est renforcé par le fait que les collaborateurs, plus encore qu'hier, sont en quête de sens, de collectif et de reconnaissance. Pour satisfaire ces besoins, la Banque Populaire du Nord a poursuivi le déploiement de parcours destinés aux collaborateurs à potentiel. Ces parcours BPN ont vocation à accompagner les collaborateurs dans leur développement personnel, à s'ouvrir, à enrichir leur vision stratégique et leur leadership.

L'incarnation d'une culture de leadership moderne est perçue comme essentielle pour renforcer les compétences des collaborateurs et favoriser leur fidélisation. La Banque Populaire du Nord a ainsi poursuivi son ambition d'avoir une culture homogène de leadership en renforçant l'accompagnement des managers par le coaching et le codéveloppement.

Encourager la mobilité professionnelle et accompagner la montée en expertise des métiers

En réponse aux nouvelles attentes sociétales et à l'exigence accrue des clients, la BPN vise à développer les compétences de haut niveau dans tout l'entreprise, du réseau commercial aux services bancaires et supports.

Pour faciliter et accompagner l'évolution professionnelle de ses collaborateurs, la Banque Populaire du Nord s'appuie sur :

- Des outils développés au niveau du groupe : plateformes digitales et bourses de l'emploi pour découvrir les métiers et identifier des opportunités, ateliers ou accompagnement individualisés pour construire les projets professionnels et se préparer aux entretiens, programmes de formation continue pour développer les compétences des collaborateurs et ainsi renforcer leur employabilité
- Des programmes de formation ou des formations certifiantes.

Pour accompagner la montée en expertise des métiers, un programme dédié prépare les collaborateurs aux compétences de demain et les encourage à maintenir leurs compétences, les développer et progresser dans leur métier, par exemple :

- Le programme 'Progresser dans le réseau' a permis à la Banque Populaire du Nord de mettre en place des parcours de développement personnalisés auprès de ses Conseillers commerciaux : sur la base d'un référentiel de compétences et de performance, le conseiller peut identifier ses points de progrès avec son manager et, après un diagnostic de compétence, construire avec lui son parcours personnalisé
- Dans le cadre du programme stratégique 'Valoriser les Services bancaires', un nouveau référentiel Métier Compétences a été établi et une offre de formation, classée par compétences, intègre les nouvelles expertises métiers ; l'offre de formation sur la conduite du changement a été renforcée, pour accompagner les collaborateurs passant d'un métier de support à la clientèle en back office à un

support plus en contact avec celle-ci (Middle office).

Accompagner les transformations

La Banque Populaire du Nord s’engage dans une posture socialement responsable en reconnaissant l’importance croissante des enjeux environnementaux dans les métiers bancaires.

Les enjeux ESG seront d’autant plus mis en avant dans l’accompagnement en 2025, notamment avec les travaux du Groupe visant à acculturer et sensibiliser tous les collaborateurs et à s’engager dans la transformation de chaque métier grâce à des dispositifs de formations ciblés.

Les transformations technologiques sont omniprésentes dans la relation bancaire et tendent à se renforcer davantage dans le futur. Ainsi, les compétences des collaborateurs doivent être renforcées pour intégrer les outils de visio, le selfcare+, contact 360° et le projet Next. La Banque Populaire du Nord poursuit son engagement dans cette transformation avec un accent sur la relation omnicanale et la digitalisation des parcours de vente.

Les transformations technologiques touchent également le pilotage. La Banque Populaire du

Nord a ainsi poursuivi l’accompagnement des experts sur Power BI et Terradata.

Transformer la Banque Populaire du Nord en entreprise apprenante

La Banque Populaire du Nord aspire à devenir une organisation apprenante, pour apporter aux collaborateurs un environnement où l’apprentissage continu est intégré dans le quotidien.

En 2024, la Banque Populaire du Nord a enrichi son offre de formation en libre-service. Pour simplifier l’accès aux dispositifs de développement des compétences, la Banque Populaire du Nord a déployé My BPNord Academy, un portail qui centralise toutes les informations et contenus de formation. Ce portail permet de diffuser des recommandations personnalisées en fonction du profil de chaque apprenant.

L’acquisition de compétences passe également par les échanges entre pairs. La Banque Populaire du Nord a développé des communautés d’apprentissage pour favoriser une culture de partage. Ces communautés permettent aux collaborateurs d’échanger leurs expériences et apprendre des uns des autres, renforçant ainsi la dynamique collective de l’organisation.

5. Indicateurs chiffrés

5.1 Développement des compétences

Nombre de salariés ventilés par genre

Salariés	31/12/2024	
	Nombre	%
Masculin	488	41%
Féminin	707	59%
TOTAL SALARIES	1 195	

Nombre de salariés permanents / temporaires et salariés à temps plein / à temps partiel ventilés par genre

	31/12/2024		
	FEMME	HOMME	TOTAL
Nombre de salariés permanents	653	445	1 098
Nombre de salariés temporaires	54	43	97
TOTAL SALARIES	707	488	1 195
Nombre de salariés à temps plein	649	482	1 131
Nombre de salariés à temps partiel	58	6	64
TOTAL SALARIES	707	488	1 195

Embauches, taux de sortie / taux de rotation

	31/12/2024		
	CDI	CDD	TOTAL
NOMBRE D'EMBAUCHES	135	42	177

En 2024, le taux de sortie s'est élevé à **11,5%** et le taux de rotation à **11,9%**.

Répartition des salariés par tranche d'âge

Tranches d'âge	31/12/2024	
	Nombre de salariés	%
< 30 ans	231	19%
>= 30 et < 50 ans	711	59%
>= 50 ans	253	21%
Total Salariés	1 195	

5.2 Formation et développement des compétences

Nombre moyen d'heures de formation par type de contrat et par genre

	31/12/2024		
	FEMME	HOMME	TOTAL
Nombre moyen d'heures de formation	43	49	45
Salariés permanents	47	51	49
Salariés temporaires	22	32	25

Ventilation par genre des salariés ayant bénéficié d'évaluations régulières de leurs performances et du développement de leur carrière

Evaluation	31/12/2024	
	Nombre	%
Masculin	425	95,51%
Féminin	555	84,99%
Total salariés	980	89,25%

5.3 Santé et sécurité

	31/12/2024
Nombre de décès dus à des accidents de travail/trajet ou des maladies professionnelles	1
Nombres d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt sur la période	9
Taux de fréquence d'accidents du travail (en %)	2,49%
Taux de gravité des accidents de travail (en %)	0,06%
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail	130
Taux d'absentéisme maladie (en %)	5,0%

5.4 Equilibre vie professionnelle / vie privée

	31/12/2024		
	FEMME	HOMME	TOTAL
Nombre de salariés ayant droit aux congés familiaux	707	488	1195
Taux des salariés ayant droit aux congés familiaux (en %)	100%	100%	100%
Nombre de salariés ayant pris des congés familiaux	63	30	93
Taux des salariés ayant pris des congés familiaux (en %)	8,91%	6,15%	7,78%

V. ÊTRE L'ACTEUR DE REFERENCE DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET SOCIETAL DE NOTRE TERRITOIRE

1. Soutenir les PME et ETI, développer des infrastructures durables et accompagner les secteurs stratégiques

La Banque Populaire du Nord a créé en octobre 2022 la Banque de la Transition Énergétique pour accompagner la transition énergétique et environnementale des acteurs économiques de notre territoire.

Les engagements fondateurs de la Banque de la Transition Énergétique sont :

- La Traçabilité : nous garantissons la traçabilité de l'utilisation de l'épargne verte collectée auprès de nos clients vers des projets identifiables de transition énergétique. En 2024, le niveau d'épargne verte tracé s'élève à **132 M€**.
- Un Circuit court du financement : nous favorisons le lien entre épargnants et porteurs de projets énergétiques en région. L'épargne régionale finance des projets régionaux. En 2024, **102M€** de financements ont été accordés sur les projets favorisant la transition environnementale. A 17%, ils concernent des programmes d'énergies renouvelable et à 83% des projets de performance énergétique comme l'Eco-mobilité, la performance énergétique des bâtiments ou l'innovation de transition
- La Territorialité : les programmes financés se situent prioritairement sur le territoire de la Banque Populaire du Nord
- Une Démarche partenariale : notre objectif est de dépasser notre seul métier de financeur et d'offrir des solutions complètes de transition à nos clients. Pour cela, nous nous appuyons sur un réseau de partenaires dûment sélectionnés, susceptibles de proposer des offres de transition énergétique (EnR, performance énergétique...) de qualité à nos clients intéressés

L'ensemble de ces engagements sont consignés dans un reporting financier établi chaque trimestre, accessible via ce lien : [BP Nord - Banque de la Transition Énergétique](#)

2. Amplifier nos actions grâce à un mécénat engagé

L'engagement en matière de mécénat de la Banque Populaire du Nord s'inscrit au cœur de son histoire, de son identité et de ses valeurs de banque proche et engagée : il se veut adapté aux besoins de son territoire.

En 2024, la Banque Populaire du Nord a consacré **2,4 millions d'euros** à des actions de mécénat, à travers notamment son action auprès d'associations de proximité œuvrant en faveur de l'intérêt général. L'engagement de la Banque Populaire du Nord a été particulièrement important sur **le sport amateur ou solidaire** (1 492 251€), **l'entrepreneuriat** (479 733€), **la culture et le patrimoine** (185 386€).

Le déroulement des Jeux Olympiques et Paralympiques ont grandement boosté l'engagement de la Banque Populaire du Nord sur le mécénat sportif, qui a augmenté de +117,5% entre 2023 et 2024.

Elle organise sa politique de mécénat autour de deux causes identifiées :

- **Agir pour l'Eau** : cette thématique, qui constitue la « Grande Cause » de la Banque Populaire du Nord, regroupe des actions pour la préservation des espaces maritimes, la protection de la biodiversité marine, l'éducation et la sensibilisation aux enjeux de l'eau, etc....
- **Inclusion Jeunesse** : cette thématique regroupe des actions pour favoriser l'égalité des chances, l'accompagnement des jeunes en situation de difficulté et le développement de compétences, afin de les aider dans leur réussite scolaire et professionnelle.

3. Être exemplaire en mettant en œuvre une politique d'achats responsables

Une relation durable et équilibrée avec les fournisseurs

La Banque Populaire du Nord est attachée à la promotion d'une relation durable et équilibrée avec les fournisseurs. C'est l'un des engagements pris dans le cadre de la Politique Achats Responsables du Groupe BPCE.

A travers son modèle coopératif, la Banque Populaire du Nord contribue au dynamisme et à la collaboration au sein de son territoire en s'appuyant sur des fournisseurs locaux. La part de ces fournisseurs (TPE/PME) au sein de la Banque Populaire du Nord est de 48.6%⁷. Les établissements du groupe sont très impliqués dans la vie locale et contribuent au développement de ces fournisseurs souvent fragiles.

Dans le prolongement de la charte et adossé à la norme achats responsables ISO 20400, le label Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) est décerné par la Médiation des entreprises (dépendant du ministère de l'Économie et des Finances) et le CNA (Conseil National des Achats). Il vise à distinguer les entreprises françaises ayant fait la preuve de relations durables et équilibrées avec leurs fournisseurs. Treize entreprises du Groupe BPCE sont historiquement engagées dans la démarche de progrès continue en Achats Responsables induite par le Label. BPCE Achats & Services, labélisée en 2024, vise à étendre progressivement cette démarche à l'ensemble de ses entreprises à travers la mise en place d'une démarche de labélisation RFAR Groupe BPCE.

En 2024, BPCE Achats & Services a mis en place un dispositif d'enquêtes d'écoute de la voix des fournisseurs, afin d'évaluer le niveau de satisfaction des fournisseurs sur la relation.

Des critères sociaux et environnementaux pour sélectionner les fournisseurs

La Banque Populaire du Nord déploie la politique Achats Responsables BPCE ([politique-achats-responsables-du-Groupe-BPCE-2.pdf](#)), qui s'inscrit dans la lignée des ambitions et engagements RSE du groupe, dans laquelle la filière achats joue un rôle essentiel. Vecteur de transformation et d'évolution, la démarche d'Achats Responsables s'inscrit dans un objectif de performance globale et durable, impliquant les entreprises du groupe et leurs fournisseurs.

La RSE est intégrée :

- dans le processus achats, qui précise les modalités de mise en œuvre des achats responsables ;
- dans les dossiers d'achats en incluant des critères RSE adaptés dans les processus de décision, en indiquant dans les cahiers des charges la performance RSE des produits et services prévus et en accroissant le poids de l'évaluation RSE des fournisseurs dans les prises de décision. Depuis 2022, 100 % des catégories d'achats sont couvertes par des questionnaires d'évaluation RSE spécifiques. Une méthode de prise en compte du coût de possession, qui permet d'appréhender les coûts d'acquisition, utilisation et fin de vie est en cours de déploiement au sein de la filière achats ;
- dans des clauses contractuelles spécifiques, visant à faire respecter par les sous-traitants les réglementations relatives aux libertés et droits fondamentaux, santé et sécurité des personnes, aux réglementations sociales, du travail ou environnementales. Le fournisseur doit en justifier sur simple demande ;
- dans l'outil d'identification des enjeux et risques RSE intrinsèques à chacune des catégories d'achats, en amont des projets achats, pour chacune des 142 catégories d'achat ;
- dans la professionnalisation de la filière achats, avec notamment un programme de formation régulièrement étoffé (Achats responsables, formation déployée avec l'AFNOR sur la norme ISO 20400), des plénières réunissant l'ensemble des filières achats et RSE pour un partage d'informations et de bonnes pratiques. En 2024, une formation de sensibilisation aux achats inclusifs a été dispensée à des binômes Achats/Métiers au sein des entreprises du groupe afin d'accroître le recours au Marché de l'inclusion ;
- dans la rémunération variable des acheteurs, une partie de la rémunération reposant sur le respect de la procédure

⁷ Ce taux est calculé en rapportant le montant de dépenses réalisées la Banque Populaire avec les

TPE/PME sur le montant des dépenses fournisseurs totales sur un an.

générale d'achats qui intègre les critères RSE et la démarche déontologique ;

- dans le développement des dépenses auprès des fournisseurs du marché de l'inclusion (référencement de prestataires inclusifs, mise en place d'un module de formation spécifique, etc.).

Dispositif de suivi des délais de paiement

BPCE Achats & Services, qui mutualise des activités support pour le compte des entités du groupe, dont la Banque Populaire du Nord, a mis en place depuis plusieurs années un dispositif de suivi des délais de paiement auprès des entreprises du groupe ainsi qu'un "Livre blanc sur les délais de paiement".

Ce dispositif a pour but de :

- suivre trimestriellement les délais de paiement des entreprises du groupe ;
- rappeler le contexte réglementaire de la loi de la modernisation de l'économie, avec réglementation des délais de paiement inter-entreprises, le plafonnement des délais de paiement fixé par les articles L441-10 et suivants du code de commerce ;
- de suivre l'objectif des 28 jours défini pour le groupe ;
- de partager les bonnes pratiques en termes de délais de paiement.

Un tableau de bord dédié permet de communiquer trimestriellement à l'ensemble des dirigeants, notamment lors du Comité des risques fournisseurs Groupe trimestriel.

Indicateurs de suivi

Indicateur	2024	2023
Part du montant des achats réalisés avec des PME (en %) *	47,2%	48,6%
Part du montant des achats réalisés avec des ETI (en %) *	31,2%	29,2%
Achats réalisés en local (en %) **	45,7%*	53,1%
Délai moyen de paiement d'une facture (en nombre de jours)	19	27
Paiements alignés avec les délais de paiement standard (en %)	95,99%	92,18%

*Source PBI Filière Achats en montant (Périmètre Achats : (Hors intragroupe, Mécénat, etc.)

**En montant

VI. ÊTRE UNE BANQUE INCLUSIVE

Pour la Banque Populaire du Nord, le traitement équitable de ses clients est un principe fondamental. Le respect des règles de bonne conduite permet à la Banque Populaire du Nord d'exercer ses activités de manière honnête, loyale et professionnelle et de servir au mieux les intérêts de ses clients. Ses convictions et engagements en la matière sont décrits dans le Code de conduite et d'éthique (se référer au chapitre VIII « Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité, paragraphe 1.1 « Promouvoir une culture éthique »).

Parmi les douze principes qu'il énumère, il est notamment de sa responsabilité sociétale de :

- Garantir un traitement équitable des clients (Principe 2) ;
- Protéger les intérêts du client et du sociétaire (Principe 3) ;
- Communiquer en toute transparence (Principe 4) ;
- Contribuer à une économie de marché humainement responsable (Principe 9) ;
- Être un groupe bancaire inclusif et ouvert à tous (Principe 10).

1. Placer la satisfaction client au cœur de nos priorités

1.1 Mesure de la satisfaction client

La Banque Populaire du Nord, dotée d'outils d'écoute robustes à destination de la clientèle, évalue efficacement les retours d'expérience de chacun de ses clients sur l'ensemble de ses marchés :

- La satisfaction client est calculée en temps réel, entraînant un déploiement plus rapide des actions d'amélioration, que ce soit sur l'expérience mobile ou la relation avec l'agence et le conseiller ;
- Ces dispositifs permettent d'interroger 100 % des clients une fois par an et à chaque fois qu'ils ont un contact avec leur conseiller.

Pour la Banque Populaire du Nord, les bonnes pratiques mises en œuvre concernent la rapidité du traitement des demandes clients, suivi et pilotage des taux de décrochés téléphoniques (fixes et portables), Sur la

période 2021-2024, le « Net Promoter Score » (NPS), indicateur de référence de mesure de la satisfaction, a progressé régulièrement pour la Banque Populaire du Nord. A fin 2024, le pourcentage des agences et centres d'affaires en **NPS positif était de 95 %**.

Cette performance reflète la mobilisation de toutes les agences de la Banque Populaire du Nord sur les fondamentaux de la satisfaction client : renforcement de la qualité de service, forte réactivité aux demandes, continuité de la relation et proactivité.

1.2 Gestion des réclamations

Analyse et exploitation des réclamations

La Banque Populaire du Nord analyse les réclamations afin de détecter d'éventuels dysfonctionnements, manquements et mauvaises pratiques. L'exploitation des réclamations permet de définir les actions correctrices. La recherche des causes à l'origine des réclamations est une démarche d'amélioration continue. Elle se nourrit notamment des commentaires formulés par les clients dans le cadre des enquêtes de satisfaction, des réseaux sociaux ou des avis clients.

Voies de recours en cas de réclamation

Le traitement des réclamations s'articule de la façon suivante :

- L'agence ou le centre d'affaires en charge de la relation commerciale de proximité, est l'interlocuteur privilégié du client ;
- Le service relation clientèle de la banque ou de la filiale, peut être sollicité ;
- Le médiateur, personnalité indépendante, peut être saisi lorsque aucune solution n'a été trouvée auprès de la banque, ou en l'absence de réponse.

Information du client sur les voies de recours

Les voies de recours et les modalités de contact sont communiquées aux clients :

- Sur les sites internet des établissements du groupe : <https://www.banquepopulaire.fr/votre-banque/reclamation-et-mediation> ;

- Sur les plaquettes tarifaires ;
- Dans les conditions générales.

Pilotage du traitement des réclamations

Le pilotage concerne en particulier les motifs de plainte, les produits et services concernés par ces plaintes et les délais de traitement. Des tableaux de bord sont communiqués périodiquement aux dirigeants des banques du groupe, aux directions chargées du contrôle interne ainsi qu'à toutes les structures commerciales.

Parmi les motifs de réclamation, sont notamment suivis des indicateurs qui peuvent être révélateurs de décalages sur l'adéquation entre le service attendu par le client et le service fourni.

En 2024, **57%** des réclamations ont été traitées dans les 10 jours ouvrables, le délai moyen de traitement était de **15 jours**. Les natures des réclamations étaient principalement les suivantes : 30% de contestations d'opérations, 18% de fraudes, 10% en lien avec la tarification, 9% concernaient de incidents de fonctionnement, et 9% les délais de traitement et suivi des demandes.

2. Proposer une offre de produits qui n'exclut aucun client

2.1 Protéger les clients fragiles

La Banque Populaire du Nord souhaite permettre au plus grand nombre, dont les personnes en difficulté d'accéder aux services bancaires (banque au quotidien, financement, assurance, etc.). Pour maîtriser les risques d'exclusion, elle met en place des dispositifs permettant aux clients modestes d'accéder à des financements, et aux clients en situation de fragilité économique de gérer leur compte bancaire plus sereinement, en se conformant notamment aux réglementations en vigueur et à la charte d'inclusion bancaire et de prévention du surendettement (AFECEI).

En 2024, la Banque Populaire du Nord comptait 3,43% de clients détectés fragiles selon les critères réglementaires établis.

Une offre spécifique, dédiée à la clientèle fragile

La Banque Populaire du Nord propose une offre spécifique destinée à la clientèle fragile. L'Offre dédiée à la Clientèle en situation de Fragilité financière (OCF), facturée à un tarif maximal d'1€/mois et garantissant l'accès à des services bancaires essentiels à la gestion du compte. Au sein de la Banque Populaire du Nord, 23,9% des clients détectés fragiles en sont équipés, soit 1665 clients.

Cette offre comprend, entre autres, le plafonnement spécifique des commissions d'intervention à 4€ par opération et 20€ par mois, le plafonnement des frais liés aux incidents de paiement et irrégularités de fonctionnement du compte à 16,50€/mois ou encore un abonnement à des produits offrant des alertes sur la situation du compte par SMS. Les clients « fragiles » ne souhaitant pas souscrire à l'OCF bénéficient également d'un plafonnement des frais liés aux incidents de paiement et irrégularités de fonctionnement du compte, fixé à 25€/mois. En 2024, 5297 clients bénéficient du dispositif de plafonnement de frais.

Agir en prévention du surendettement

La Banque Populaire du Nord agit également en prévention du surendettement. En application de la charte AFCEI, le Groupe BPCE a développé un outil de *scoring* prédictif destiné à détecter de façon préventive une éventuelle dégradation de la situation financière d'un client. Tout client identifié en risque de surendettement reçoit un courrier l'invitant à prendre rendez-vous avec son conseiller afin de faire le point sur sa situation et éventuellement réadapter ses produits et services bancaires. Les conseillers peuvent également orienter le client vers des solutions extra bancaires (associations locales, centres communaux d'action sociale etc.).

Depuis 2021, la méthode d'identification du risque de surendettement a été élargie aux clients particuliers et aux entrepreneurs individuels. L'objectif étant de ne plus se limiter aux seuls détenteurs de crédits, mais de viser un public plus large pour être plus efficace en matière de prévention.

Acculturer les conseillers financiers à l'inclusion bancaire

Face aux difficultés financières rencontrées par certains clients, l'acculturation des conseillers financiers aux thématiques relatives à l'inclusion bancaire est cruciale : un dispositif de formation spécifique a été mis en place avec un premier module dédié à la prévention du surendettement et aux clients en situation de fragilité, et un second consacré au droit au compte. Ces formations doivent être réalisées obligatoirement tous les cinq ans par les conseillers particuliers en agence et sur les plateformes téléphoniques.

2.2 Le microcrédit au service de l'inclusion financière

Les microcrédits sont des prêts spécifiques dédiés à des publics en besoin d'insertion économique et sociale et qui sont exclus du crédit classique en raison de faibles revenus ou à la suite d'un aléa de la vie. Le microcrédit permet de financer un projet d'accès à l'emploi ou à la mobilité, de création d'entreprise, ou de couvrir des dépenses liées au logement, à la santé et à d'autres événements imprévus. La mise en œuvre du microcrédit est adossée à une garantie publique et à un accompagnement par un organisme d'intérêt général.

La Banque Populaire du Nord, en cohérence avec son positionnement entrepreneurial, oriente de façon privilégiée ses actions vers le microcrédit professionnel avec le soutien de l'Adie (Association pour le Droit à l'Initiative Economique). La Banque Populaire du Nord et l'Adie partagent depuis plus de 15 ans une même ambition : ouvrir les portes du crédit à celles et ceux qui, sans ressources ou diplômes, décident de rebondir ou de se lancer dans la vie. Ainsi, elles contribuent à la dynamique économique dans tous les territoires, y compris les plus fragiles. Ce partenariat, prend vie dans chacune des Banques Populaires en impliquant en interne les collaborateurs, les dirigeants et même les retraités qui sont nombreux à devenir bénévoles de l'Adie.

Les Banques Populaires, également partenaires de longue date de France Active, octroient des microcrédits en s'appuyant sur la garantie France Active et accordent des prêts complémentaires aux Fonds de prêts d'honneur d'Initiative France. Le réseau des Banques Populaires est également un mécène engagé aux côtés des jeunes entrepreneurs soutenus par l'Adie, en soutenant l'ensemble de l'offre d'accompagnement dédiée aux moins de 30 ans (programme de formation Je Deviens Entrepreneur, fonds de prêts d'honneur dédié aux jeunes et prix Créadie Jeune Banque Populaire). En 2024, la production de microcrédits professionnels s'est élevée à 472 755 euros pour la Banque Populaire du Nord. Les chiffres clés au 31/12/2024 pour le territoire des Hauts-de-France :

- 1242 Microcrédits Professionnels ;
- 298 Microcrédits Mobilité ;
- 4433 Contacts ;
- 1515 Entrepreneurs Engagés ;
- 5,8 M€ injectés dans l'économie régionale ;
- 147 Prêts d'Apport en Capital (PAC).

Notre activité au 31/12/2024 pour le territoire des Hauts-de-France se base sur une fidélité à notre public cible et des activités variées.

Les bénéficiaires sont répartis comme suit⁸ :

- 39% de bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ARE, ASS) ;
- 32% résident dans les QPV (Quartier Prioritaire de la politique de la Ville) ;
- 24% de moins de 30 ans ;
- 26% n'ont pas de diplôme.

Nos activités sont variées, en quelques chiffres :

- 10% Transport ;
- 13% Services aux particuliers exclusivement ;
- 5% Restauration/Hôtellerie ;
- 26% Prestations de Services Générales ;
- 38% Commerce ;
- 4% Bâtiment ;
- 2% Artisanat ;
- 2% Art, Culture et Loisir

⁸ Concernant les statistiques suivantes, à savoir qu'un bénéficiaire peut se retrouver dans deux catégories

différentes (exemple : un bénéficiaire de moins de 30 ans et sans diplôme).

2.3 Garantir l'accessibilité des offres

Des agences proches et accessibles

Les Banques Populaires font du concept de proximité et de leur présence sur l'ensemble du territoire une des clefs de leur réussite. La Banque Populaire du Nord reste attentive à maintenir une forte présence locale. Fin 2024, la Banque Populaire comptait, ainsi 5 agences en zones rurales et 6 agences en quartiers prioritaires de la politique de la ville⁹.

La Banque Populaire du Nord s'attache à rendre ses services accessibles aux personnes en situation de handicap. La priorité est la mise en conformité avec l'obligation légale d'assurer l'accessibilité des lieux publics aux personnes handicapées : à ce jour, 97,7% des agences remplissent cette obligation.

L'accessibilité numérique pour garantir l'inclusion de tous

L'accessibilité numérique est essentielle pour répondre à l'objectif d'universalité des services numériques, puisqu'elle vise à rendre les informations et fonctionnalités d'un service ou contenu numérique accessibles à tous, quel que soit le handicap de la personne ou sa manière d'accéder à l'information. Elle concerne les services numériques à destination du grand public, des collaborateurs et des clients (particuliers et professionnels).

Le Groupe BPCE présente ses engagements en la matière via son schéma pluriannuel de mise en accessibilité 2025-2027. Dans une optique d'inclusion numérique, l'ambition est notamment d'élargir les actions en la matière aux personnes en situation de fracture numérique, tout en prenant en compte le vieillissement de la population. Dans le cadre de cette approche, un double objectif a été fixé pour 2025 au niveau du Groupe BPCE :

- Remédier aux problèmes d'accessibilité des services numériques pour assurer à *minima* une accessibilité partielle ;

- Pour les nouveaux services numériques, faire évoluer les méthodologies projet pour la prise en compte de l'accessibilité numérique dès leur conception.

La Banque Populaire du Nord a la volonté de renforcer ses engagements pour une banque inclusive et accessible à tous.

Un constat a été identifié : on considère que près de 12% des plus de 15 ans sont en situation de handicap en France. On estime à 12 millions les Français concernés par l'accessibilité numérique. Pour remédier à cela, un référent Accessibilité a été désigné dans chaque établissement, il est le point d'entrée de son entité :

- Il garantit la conformité et l'amélioration continue de l'accessibilité de ses services numériques ;
- Il participe aux comités de coordination réunissant tous les référents locaux et les représentants du programme Accessibilité.

Ses missions principales sont multiples, il doit veiller au respect des normes d'accessibilité :

- Assurer le contrôle de niveau 1 de l'accessibilité des sites web, applications et services de son entité c'est-à-dire de s'assurer de la présence des documents obligatoires (déclaration d'accessibilité, schéma pluriannuel, plan d'action) ;
- Vérifier la validité des audits ;
- Veiller à ce que tous les projets privés respectent les normes d'accessibilité ;
- S'assurer que les réponses aux réclamations sur l'accessibilité respectent les délais réglementaires ;
- Assurer le support de niveau 2 minimum pour la réponse aux réclamations des utilisateurs concernant l'accessibilité ;
- Identifier les points d'amélioration (réglementation, réclamations utilisateurs, veille technique) et proposer des mesures correctives en accord avec le plan d'action de son entité.

⁹ Les quartiers prioritaires de la politique de la ville sont définis par la loi 2014-73 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine. Les zones concernées sont définies sur la base d'un critère

unique de niveau de revenus des habitants, déterminant 1300 quartiers prioritaires. La liste est établie par les décrets 2014-1750 et 2014-1751, du 30 décembre 2014, respectivement pour la métropole et les DOM-TOM. Les délimitations sont consultables sur le [géoportail.gouv.fr](http://geoportail.gouv.fr).

Le référent pilote la mise en accessibilité, il doit :

- Définir les ambitions de son entité en matière accessibilité en cohérence avec les directives du groupe ;
- Suivre l'état d'avancement des travaux menés au sein de son entité ;
- Faire remonter et défendre les besoins budgétaires (remédiation, audit), à minima en phase de construction du programme (phase de Build) ;
- Être le relais entre l'équipe cœur Accessibilité et son entité :
 1. Communiquer les décisions et ambitions du groupe.
 2. Fournir des indicateurs et des rapports réguliers concernant son entité à l'équipe cœur.
 3. Partager les réussites de son entité qui pourraient être étendues à l'ensemble du groupe.

Pour finir, le référent sensibilise les différents publics comme les achats, IT, la communication, la RH, etc.... aux exigences d'accessibilité numérique. Il contribue à l'élaboration d'un plan de formation sur l'accessibilité numérique, en cohérence avec les responsables de formations.

La Banque Populaire du Nord a un objectif 2024-2030 qui se décompose en 3 étapes :

- Accroître l'inclusion et l'autonomie de nos clients et collaborateurs ;
- Exploiter une opportunité business (devenir plus attractif pour une clientèle plus large) ;
- Satisfaire aux exigences de la réglementation relative à l'accessibilité.

Les ambitions pour 2024/2025 sont :

- Répondre au devoir de transparence imposé par la réglementation (mise à disposition de la déclaration d'accessibilité et du schéma pluriannuel (fin 2025)) ;
- Mettre en place une offre de formation et de sensibilisation à l'accessibilité pour accompagner les collaborateurs ;
- Revoir les processus achats afin de travailler exclusivement avec des fournisseurs accessibles : intégration de l'accessibilité comme un prérequis à la

contractualisation, revue de la stratégie d'appel d'offres, mise en place d'une feuille de route de mise en conformité des éditeurs

- Revoir les méthodologies et processus projets et outils (Accessibilité by design)
- Améliorer le niveau d'accessibilité des sites et applications du groupe BPCE : remédiation du périmètre prioritaire pour assurer à minima une accessibilité partielle (supérieur à 50% des critères RGAA)

3. Protéger les intérêts du client et du sociétaire

3.1 Garantir une offre transparente

La Banque Populaire du Nord s'inscrit dans la politique de transparence des offres définie au niveau du Groupe BPCE.

Les offres de produits et services, lorsqu'elles sont destinées à un consommateur, doivent respecter les dispositions issues du code de la consommation, relatives aux pratiques commerciales interdites (à l'exception du refus de vente). Y figurent notamment les pratiques commerciales trompeuses ou agressives.

Ainsi, lors de la rédaction de documents commerciaux, les rédacteurs sont invités à être tout particulièrement vigilants à l'adéquation entre les conditions de commercialisation, le mode/processus de mise à disposition de l'information, et la cible de clientèle visée. De même, le rédacteur d'une documentation promotionnelle doit prêter une grande attention aux canaux de commercialisation envisagés et au caractère approprié de la stratégie de distribution. Toutes les informations, y compris publicitaires, doivent être correctes, claires et non trompeuses. Une information claire est une information suffisante pour permettre au client d'appréhender les principales caractéristiques du produit qu'il s'apprête à souscrire ainsi que les avantages et risques y afférents.

La protection des intérêts de la clientèle est une préoccupation majeure de la Banque Populaire du Nord. En toutes circonstances, les collaborateurs doivent servir les clients avec diligence, loyauté, honnêteté et professionnalisme, et proposer des produits et

des services adaptés à leurs compétences et leurs besoins. Dans ce cadre, et afin de maintenir un haut niveau de protection de la clientèle, un corpus de procédures est établi et des contrôles portant sur cette thématique sont réalisés.

3.2 Protéger les données personnelles et garantir à nos clients un usage respectueux de leurs données

Protection des données personnelles

La politique de protection des données de la Banque Populaire du Nord pose les principes d'usage et d'éthique de l'exploitation des données personnelles dans le respect des textes réglementaires en vigueur. Elle s'applique à l'ensemble des opérations traitant des données personnelles. Les contrats conclus avec les prestataires traitant de données personnelles, conformément à la législation sur la protection des données personnelles, garantissent une stricte utilisation des données personnelles aux seules fins d'exécuter leurs prestations. Tout partage de données au sein ou à l'extérieur de la Banque Populaire du Nord se limite uniquement à des obligations légales, telles que celles relatives à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

De même, la prospection commerciale est strictement encadrée. Le recueil du consentement à des fins de prospection commerciales s'est fortement développé par :

- La mise en conformité en 2021 de la politique Cookies au regard des lignes directrices publiées par la CNIL (information complète rendue accessible sur les sites web et App...) ;
- La mise en œuvre du consentement des clients pour des sollicitations commerciales s'appuyant sur des données de paiement et sur l'exploitation d'informations issues du diagnostic de performance énergétique et de certaines données de l'avis d'imposition ;
- Le développement d'un centre de consentement qui regroupe toutes les autorisations données par les clients sur les cookies, la prospection commerciale

et les traitements spécifiques nécessitant un accord préalable.

Afin de sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques et aux obligations légales, des formations régulières sont organisées sur la protection des données. En 2024, 89% des collaborateurs de la Banque Populaire du Nord ont suivi une formation RGPD.

Cybersécurité

Les Systèmes d'Information (SI) contiennent et traitent de multiples données sensibles relatives aux informations commerciales des clients, à la stratégie de la Banque Populaire du Nord, à ses résultats financiers, à son développement commercial ou à ses engagements, ainsi que des informations nominatives relatives aux clients, aux partenaires et au personnel. Ils doivent donc être préservés de toute menace connue ou émergente en tenant compte des vulnérabilités inhérentes aux technologies sur lesquelles ils reposent. Dans le cadre de la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information Groupe (PSSI-G), différents moyens de sécurité pour protéger les utilisateurs finaux, garantir la sécurité des informations et des transactions sont mis en œuvre :

- Une authentification renforcée pour sécuriser l'accès aux comptes en ligne ;
- Le chiffrement des données sensibles, comme les informations personnelles et bancaires ;
- La surveillance des transactions avec la mise en place de systèmes de détection des fraudes ;
- La sécurité des applications avec des protocoles de sécurité robustes pour protéger les utilisateurs contre les cybermenaces ;
- La formation et de la sensibilisation pour les utilisateurs ;
- Les mises à jour régulières pour corriger les vulnérabilités des systèmes et des applications ;
- Les contrôles d'accès pour minimiser les risques d'accès non autorisé ;
- L'assistance et le support avec la mise à disposition de canaux de communication et de services d'assistance, pour aider les utilisateurs en cas de problème de sécurité (vol d'identité, fraude...).

VII. EXERCER NOS METIERS AVEC ETHIQUE ET RESPONSABILITE

1. Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires

1.1 Promouvoir une culture éthique

La Banque Populaire du Nord décline le Code de conduite et d'éthique¹⁰ du Groupe BPCE qui établit un document pratique et clair à destination des collaborateurs, des fournisseurs et des partenaires dans leurs relations avec le groupe. Il met en lumière les règles de conduite et les bonnes pratiques à adopter et repose sur douze principes de conduite articulés en trois parties :

- Intérêt du client et du sociétaire, dont les principes sont les suivants : favoriser un esprit d'ouverture et de confiance, garantir un traitement équitable des clients, protéger les intérêts du client et du sociétaire, communiquer en toute transparence
- Responsabilité employeur et salariés, dont les principes sont les suivants : promouvoir l'exemplarité, l'exigence et la bienveillance, promouvoir le respect des collaborateurs et leur développement professionnel, agir avec éthique professionnelle en toutes circonstances, assurer la pérennité du Groupe BPCE
- Responsabilité sociétale, dont les principes sont les suivants : contribuer à une économie de marché humainement responsable, être un groupe bancaire inclusif et ouvert à tous, agir efficacement pour la protection de l'environnement et la mutation énergétique vers une économie peu carbonée, promouvoir le respect des droits de l'Homme dans toutes nos activités.

Avec ce code de conduite et d'éthique, la Banque Populaire du Nord prend l'engagement de nouer des relations de confiance durables avec les clients, les partenaires et les fournisseurs, et d'agir avec intégrité dans l'exercice de ses métiers.

Une formation réglementaire de type e-learning a été élaborée pour acter de la prise de connaissance des principes du Code de conduite et d'éthique dans le groupe. Cette formation est obligatoire pour tous les collaborateurs ainsi que pour tous les nouveaux entrants. Ainsi, au 31 décembre 2024, **99 %** des collaborateurs ont suivi la formation.

1.2 Protéger les lanceurs d'alerte

La Banque Populaire du Nord décline la politique relative au "Dispositif lanceur d'alertes". Elle est applicable dans toutes les entités du Groupe BPCE et précise :

- Les personnes qui peuvent lancer une alerte : en particulier, collaborateurs internes, externes et occasionnels, titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité, membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance, cocontractants de l'entité, sous-traitants, clients ;
- Le type d'alerte qui peut être faites, la procédure de signalement et de traitement de l'alerte, la confidentialité des informations, le statut protecteur de lanceur d'alerte et les sanctions encourues en cas de non-respect ;
- Les catégories de personnes qui font l'objet d'une protection : le lanceur d'alerte, les facilitateurs, les personnes en lien avec le lanceur d'alerte et les entités juridiques contrôlées par un lanceur d'alerte dans lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est lié dans un contexte professionnel ;
- Les 15 formes de représailles dont est protégé le lanceur d'alerte (suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ; coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ; orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical...).

L'alerte professionnelle doit porter sur des conduites ou des situations susceptibles de constituer un manquement aux règles applicables au Groupe BPCE. Elle peut aussi

¹⁰ <https://www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Code-conduite-ethique-FR-2.pdf>

porter sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Une alerte peut être faite par tout canal défini par l'entité pour autant que l'anonymat de l'auteur du signalement et la confidentialité soient parfaitement garantis. Le principal canal de transmission de l'alerte pour tous les établissements participant à ce dispositif est la plateforme groupe Whispli, à laquelle tous les collaborateurs et prestataires ont un accès direct via un lien URL¹¹. Une alerte peut aussi être faite directement auprès de sa hiérarchie ou via une adresse générique dédiée.

La procédure déclinée par une entité est diffusée par l'entité concernée par tout moyen assurant une publicité suffisante, notamment par voie de notification, affichage ou publication, le cas échéant sur son site internet ou par voie électronique, dans des conditions permettant de la rendre accessible de manière permanente aux personnes concernées. Pour les prestataires et fournisseurs, une clause figurant dans les contrats constitue une publicité suffisante.

Une formation réglementaire obligatoire de type e-learning accompagne le déploiement de l'outil Whispli et précise notamment les droits et devoirs d'un lanceur d'alerte ainsi que la protection qui lui est attachée.

2. Encadrer nos activités dans l'intérêt des clients et de la société

2.1 Prévenir et détecter la corruption et le versement des pots-de-vin

Les règles et procédures contribuent à prévenir et détecter les comportements susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence :

- Une cartographie des risques de corruption est établie et mise à jour régulièrement par les entités du groupe, selon une méthodologie conforme aux recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA). Le résultat de la cartographie des risques, y compris les plans d'action le cas échéant, est présenté pour validation aux organes de direction de chaque entité du groupe ;
- Des plans d'action sont formalisés afin de réduire le niveau de risque de certains scénarios, lorsqu'ils restent trop élevés après prise en compte des mesures d'atténuation ;
- La politique groupe «cadeaux, avantages et invitations» prévoit un seuil maximum pour les cadeaux reçus ou donnés, seuil au-delà duquel une autorisation préalable de la hiérarchie, et une déclaration à la Conformité sont requises. Dans le cadre du sponsoring des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, des règles de vigilance spécifiques ont été adoptées afin de sécuriser l'attribution des hospitalités aux clients et autres tiers ;
- Tous les collaborateurs, y compris les personnes occupant des fonctions exposées, notamment les dirigeants, sont tenus de suivre la formation aux règles de l'éthique professionnelle et de la lutte contre la corruption. Au 31 décembre 2024, 99,1% des fonctions à risque sont couvertes par les programmes de formation ;
- Les fournisseurs dont le montant total d'achats au niveau du groupe est au moins de 50 000 euros font l'objet d'une évaluation, qui prend en compte un certain nombre de critères (catégorie d'achat, critère géographique, informations négatives sur le fournisseur...). Cette évaluation conduit si nécessaire à des diligences complémentaires visant à apprécier le risque in fine au regard notamment des mesures anti-corruption mises en place par le fournisseur ;
- Les relations avec les intermédiaires (dont les apporteurs d'affaires) et les

¹¹ <https://bpce.whispli.com/speakup%20?locale=fr>

clients sont encadrés : les contrats et les conventions comportent des clauses anti-corruption ; des comités d'agrément sont prévus, la prise en compte du risque de corruption dans l'octroi de crédit aux clients Corporate est en cours ; l'intégrité des nouveaux partenaires du groupe est par ailleurs évaluée dans le cadre du « Comité Nouveaux Produits Nouvelles Activités » du groupe ;

- Les alertes issues du dispositif d'alerte professionnelle portant sur des faits de corruption font l'objet d'un reporting Groupe anonymisé et annuel.

La Banque Populaire du Nord s'inscrit dans le corpus étendu de normes et procédures du Groupe BPCE qui encadre de manière générale la stricte séparation des fonctions opérationnelles et de contrôle incluant notamment un système de délégations en matière d'octroi de crédit et de relations avec les personnes politiquement exposées et un encadrement de la connaissance client.

Les règles de conduite anticorruption, consultables sur la page « éthique et conformité » du site de BPCE¹² ont vocation à être déclinées par chaque établissement et annexées à son règlement intérieur. Des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, sont prévues en cas de manquement à ces règles.

2.2 Lutter contre la fraude interne

La Banque Populaire du Nord a mis en place un dispositif commun au Groupe BPCE de lutte contre la fraude interne, le non-respect du règlement intérieur et les manquements déontologiques, en lien avec le Code de conduite et d'éthique. Ce dispositif permet de répondre aux exigences des autorités de tutelle et de mutualiser les moyens et les travaux réalisés par les établissements. Il est formalisé dans la procédure cadre "Lutte contre la fraude interne", que chaque établissement doit décliner et qui se compose des éléments suivants :

- Une cartographie des risques de fraude interne

- Des requêtes de détection et des remontées d'alertes en vue de protéger en particulier les intérêts de nos clients
- Des actions de sensibilisation adaptées aux spécificités de chaque entité
- Un dispositif de formation dédiée aux collaborateurs de la lutte anti-fraude interne
- Un dispositif d'accompagnement psychologique pour les personnes suspectées de fraude et les proches collaborateurs
- Un dispositif de déclaration et de reporting

La Banque Populaire du Nord organise son dispositif de lutte contre la fraude interne conformément aux préconisations de la procédure cadre. Le traitement des problématiques de fraudes internes et de manquements internes nécessite la mise en place d'une cellule "LAFI", avec des effectifs dédiés, assurant les missions suivantes : traitement opérationnel de la fraude et des manquements internes ; prévention via des sensibilisations auprès des collaborateurs ; organisation de la détection des fraudes et manquements internes ; prise en charge des investigations des cas de fraude ou manquement soupçonnés ; mise à jour de la cartographie des risques détaillés ; évaluations du dispositif.

La formation du personnel affecté à la LAFI est obligatoire tous les cinq ans. Les établissements doivent inscrire obligatoirement dans les 6 mois tout collaborateur affecté/impliqué dans les activités de traitement opérationnel de la fraude, notamment dans les phases d'investigation et de traitement / correction. Les cellules LAFI des entités assurent des actions de sensibilisation aux nouveaux arrivants.

2.3 Lutter contre le blanchiment et le financement du terrorisme

La lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT) s'inscrit dans un double objectif : prévenir les activités

¹² <https://www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Regles-de-conduite-anticorruption-1.pdf>

criminelles en les privant de fonds, d'une part et assurer la solidité, l'intégrité et la stabilité du système économique et financier, d'autre part.

Le dispositif LCB-FT repose sur cinq composantes principales :

- L'évaluation des risques BC-FT : chaque établissement analyse son exposition aux risques selon des facteurs prévus par la législation, inhérents à leurs clients, à leurs services, à leurs transactions et canaux de distribution ainsi que selon des facteurs géographiques. Cette analyse est formalisée dans la classification des risques des établissements, qui intègre, notamment la problématique des pays « à risque ». Pour chaque client, un profil de risques BC-FT est établi, permettant de lui attribuer un score de vigilance
- La connaissance de la clientèle : le Know Your Customer (KYC) doit comprendre des informations sur l'activité, la surface financière et patrimoniale, des éléments de notoriété disponibles dans des médias fiables, etc. afin que les établissements soient en mesure de comprendre l'économie générale des opérations financières réalisées par le client (connaissance de l'origine, de la destination des fonds et de la justification du mouvement). La connaissance de la clientèle intègre, en particulier, la détection des Personnes Politiquement Exposées (PPE) et l'identification des bénéficiaires effectifs pour les personnes morales
- L'exercice d'une vigilance constante sur les opérations, tout au long de la relation d'affaires, et en fonction du niveau de risques BC-FT, qui permet d'identifier les opérations atypiques au regard du comportement attendu du client. Les établissements mobilisent la vigilance de leurs collaborateurs, ainsi que de moyens, largement automatisés, de détection des opérations inhabituelles
- L'analyse humaine des alertes et, le cas échéant, la réalisation d'examens

renforcés pour traiter le doute sur les opérations atypiques/inhabituelles

- Les signalements - également appelés "Déclarations de soupçons" à TRACFIN des opérations douteuses/suspectes, dès lors que persiste un doute sur la licéité des sommes ou des opérations.

La mise en œuvre efficace du dispositif de sécurité financière repose sur une culture d'entreprise diffusée à tous les niveaux hiérarchiques et une organisation adaptée au sein de chaque établissement (équipe dédiée à la sécurité financière).

La Banque Populaire du Nord met en place une formation régulière des collaborateurs et dirigeants, au sein d'un dispositif harmonisé de formation, avec une périodicité à minima annuelle, et des formations spécifiques à la filière sécurité financière. Au 31 décembre 2024, **98%** des collaborateurs ont été formés à la lutte anti-blanchiment.

2.4 Respecter les sanctions nationales et internationales (embargos, gels des avoirs)

La Banque Populaire du Nord, ainsi que toutes les entreprises du Groupe BPCE, veille à appliquer strictement les réglementations et n'accepter aucune activité ayant pour objet ou pour effet de contourner les interdictions prévues par ces dernières.

Le Groupe BPCE se conforme à toutes les formes de sanctions financières applicables, qui peuvent cibler un pays ou un territoire, une organisation, un individu, une personne morale, un navire, un avion, certains biens ou services, ou certaines activités, qu'il s'agisse de gels d'avoirs et des ressources économiques, d'embargo total, de restrictions ou d'embargos spécifiques sur des types de transactions particuliers ¹³ ou sur l'exportation ou l'importation de certains biens, services ou technologies¹⁴.

¹³ Par exemple le financement à long terme ou lorsque ces opérations sont réalisées par des personnes physiques ou morales sanctionnées.

¹⁴ Par exemple les biens militaires ou vers ou en provenance de pays ou territoires sanctionnés.

La Banque Populaire du Nord s'intègre au dispositif "Sanctions" aux côtés de tous les établissements du réseau Banque Populaire, leurs filiales et succursales. Ces exigences s'imposent aux dirigeants ainsi qu'à tous les collaborateurs, en particulier les services chargés des relations avec les clients et contreparties, les services amenés à traiter des opérations avec les clients, les services juridiques et les services de la Conformité.

Le cadre normatif fait l'objet d'une communication en interne à tous les acteurs concernés via l'outil de diffusion intranet, ainsi qu'à l'occasion des conférences audio organisées régulièrement. Cette information est destinée à l'ensemble des collaborateurs de la filière en charge du dispositif "Sanctions", ainsi que des équipes opérationnelles, afin de les sensibiliser aux problématiques sanctions et embargos.

VIII. VIE COOPERATIVE

3. Animation de la vie coopérative

À l'instar de toutes les Banques Populaires, la Banque Populaire du Nord est une société soumise à un régime juridique spécifique conforme aux valeurs des coopératives :

- Une rémunération limitée du capital hors de toute spéculation ;
- Des réserves impartageables transmises aux générations futures ;
- Le sociétaire dispose d'une double qualité : il est à la fois détenteur et utilisateur de sa coopérative ;
- Une organisation qui fonde sa

performance économique sur l'efficacité collective et la gestion sur le long terme

- La primauté de l'intérêt collectif sur l'intérêt individuel
- Un ancrage dans les territoires favorisant leur développement (organisation décentralisée).

Les Banques Populaires ont conjointement et volontairement défini, un ensemble d'indicateurs répondant aux sept grands principes de l'Alliance Coopérative Internationale pour évaluer leurs pratiques coopératives.

Principes coopératifs

Adhésion volontaire et ouverte à tous	L'adhésion à la Banque Populaire du Nord est un acte libre et volontaire, sans discrimination de sexe, d'origine sociale, ethnique, religieuse ou politique
Pouvoir démocratique exercé par les membres	Les sociétaires se réunissent chaque année pour participer à l'assemblée générale de la Banque Populaire du Nord
Participation économique des membres	La rémunération des parts sociales est plafonnée Les excédents sont en grande parties affectés aux réserves L'actif net est impartageable
Autonomie et indépendance	La Banque Populaire du Nord est une banque de plein exercice Les parts sociales ne s'échangent pas sur les marchés et ne sont pas cotées en bourse La banque est détenue à 100% par ses sociétaires
Education, formation et information	La Banque Populaire du Nord veille, avec l'appui de la Fédération Nationale des Banques Populaires (FNBP), à l'adéquation des contenus de formation des élus, compte tenu des exigences et responsabilités de leur fonction au sein du conseil d'administration
Coopération entre les coopératives	La Banque Populaire du Nord est membre de Coop FR, organisme de représentation du modèle coopératif en France Elle est représentée au sein du Conseil Supérieur de la Coopération par la Fédération nationale des Banques Populaires (FNBP) Elle soutient la Chambre Régionale d'Economie Sociale et Solidaire sur son territoire
Engagement envers la communauté	La Banque Populaire du Nord fait vivre son territoire, notamment au travers des actions menées au bénéfice de la société et de ses sociétaires

Le suivi des actions d’animation du sociétariat est assuré par la Direction du Sociétariat, la Banque suit régulièrement différents indicateurs relatifs à son sociétariat.

Consciente de l’importance d’engager ses sociétaires dans sa gouvernance coopérative, la Banque Populaire du Nord organise des réunions et des événements en plus de l’assemblée générale. Les sociétaires sont ainsi régulièrement conviés à des réunions en agence ou à des soirées dédiées au cours desquelles ils peuvent échanger avec des dirigeants et des administrateurs sur l’actualité de leur banque.

Les Banques Populaires ont défini conjointement de manière volontaire, un ensemble d’indicateurs répondant aux sept grands principes de l’Alliance Coopérative Internationale pour évaluer leurs pratiques coopératives.

Principe coopératif	Indicateur		2024	2023
1. Adhésion volontaire et ouverte à tous	L’adhésion à la Banque Populaire du Nord est un acte libre et volontaire, sans discrimination de sexe, d’origine sociale, ethnique, religieuse ou politique.	Nombre de sociétaires	118710	119527
		Evolution du nombre de sociétaires par rapport à l’année précédente (en %)	-0,68%	-0,99%
		Sociétaires parmi les clients (en %)	34%	34%
		NPS (Net Promoter Score) des clients sociétaires	35%	29%
2. Pouvoir démocratique exercé par les membres	Les sociétaires se réunissent chaque année pour participer à l’Assemblée Générale de la Banque Populaire du Nord, élire les administrateurs et voter les résolutions. Le vote des sociétaires est historiquement à la proportionnelle. Un homme = 0.25% maximum des voix exprimées en Assemblée générale	Taux de vote à l’AG (en %)	22,78%	27,73%
		Nombre de membres du Conseil d’administration	13	13
		Taux de femmes membres du Conseil d’administration (en %)	45,45%	46,15%
		Nombre de censeurs	2	3
		Taux de participation des administrateurs aux Conseils d’administration	87,04%	89,32%
3. Participation économique des membres	La rémunération des parts sociales est plafonnée. Les excédents sont en grande partie affectés aux réserves. L’actif net est impartageable.	Nombre de réunions des comités spécialisés issus du Conseil d’administration	18	18
		Valeur de la part sociale (en euros)	8 €	8 €
		Taux de rémunération de la part sociale (en %)	2,50%	2,75%
		Montant moyen de détention de parts sociales par sociétaire (en euros)	3 430 €	3 175 €
		Concentration du capital (X% des sociétaires détiennent 50% du capital)	6,60%	6,50%

4. Autonomie et indépendance	La Banque Populaire du Nord est une banque de plein exercice. Les parts sociales ne s'échangent pas sur les marchés et ne sont pas cotées en bourse. La banque est détenue à 100% par ses sociétaires.			
5. Éducation, formation et information	La Banque Populaire du Nord veille, avec l'appui de la FNBP, à l'adéquation des contenus de formation des élus, compte tenu des exigences et responsabilités de leur fonction au sein du Conseil d'administration	<p>Nombre de formations dédiées au modèle coopératif pour les membres du Conseil d'administration</p> <p>Nombre moyen d'heures de formation par administrateur</p> <p>Administrateurs ayant suivi au moins une formation sur l'année (en %)</p>	<p>30/05/2024 - formation collective du conseil (3h00) sur le thème "Ambassadeur de sa banque coopérative"</p> <p>15,5 heures</p> <p>100%</p>	<p>Pas de formation spécifique sur le sujet</p> <p>11,6 heures</p> <p>100%</p>
6. Coopération entre les coopératives	La Banque Populaire du Nord est membre de Coop FR, organisme de représentation du mouvement coopératif en France. Elle est représentée au sein du Conseil Supérieur de la Coopération par la Fédération Nationale des Banques Populaires. Elle soutient la Chambre Régionale d'Economie Sociale et Solidaire sur son territoire.			
7. Engagement envers la communauté	La Banque Populaire du Nord fait vivre son territoire, notamment au travers des actions menées au bénéfice de la société et de ses sociétaires	Empreinte coopérative et sociétale - Nombre d'actions menées et montant associé (en euros)	7 505 521€	6 610 602€

IX. NOTE METHODOLOGIQUE

Périmètre du reporting

Pour l'exercice 2024, le périmètre de reporting des indicateurs concerne la Banque Populaire du Nord uniquement puisque nous n'avons pas de filiales. La Banque Populaire du Nord appartient au groupe BPCE.

L'objectif visé par la Banque Populaire du Nord à terme est de publier des indicateurs RSE sur le même périmètre que celui utilisé pour la publication des comptes consolidés. Le périmètre retenu pour l'exercice 2024 a été déterminé selon le champ du possible : il s'élargira chaque année pour se rapprocher du périmètre de consolidation statutaire.

Période du reporting

Les données publiées couvrent la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024.

Disponibilité

Le Rapport d'Impact Volontaire de la Banque Populaire du Nord est disponible à l'adresse suivante : [Banque Populaire du Nord : Banque engagée - banque responsable](#)

Précisions sur les principaux indicateurs

Empreinte Propre

Le calcul des émissions de CO2e liées aux activités propres de (« Vie de bureau ») inclut les périmètres suivants :

- Scope 1 : émissions directes de l'entreprise
- Scope 2 : émissions indirectes liées à la production d'électricité
- Scope 3 amont et aval : achats, immobilisations, déplacements, fret (dont transports de fonds), déchets.

Les facteurs d'émissions utilisés pour les calculs sont revus annuellement. Ils sont essentiellement issus de la base Empreinte administrée par l'ADEME base de données de référence en France, citée par l'article L229-25 du Code de l'Environnement (décret BEGES). Cette base de données est gérée par un comité de gouvernance regroupant divers acteurs publics et privés (Ministères, Organismes techniques, Associations, MEDEF).

Définitions des indicateurs

Les définitions des principaux indicateurs sont les suivantes :

Libellés	Définitions
Empreinte Coopérative et Sociétale	Nombre d'actions menées en faveur de la société (actions non règlementaires et non commerciales) et montants associés
Nombre de clients sociétaires	Nombre de clients détenant des parts sociales de l'établissement
Nombre de collaborateurs	Collaborateurs inscrits au 31/12/2024
Montant d'épargne monétaire	Montant total des encours de crédit
Nombre de visiteurs uniques sur le module Conseils et Solutions Durables	Total des dettes envers la clientèle comprenant les comptes ordinaires créditeurs, les comptes d'épargne à régime spécial, les autres comptes de la clientèle et les dépôts de garantie reçus
Montant de financements accordés pour les travaux de rénovation énergétique	Cumul (depuis le lancement) du nombre de visiteurs uniques qui consultent l'espace « Conseils et solutions durables » sur l'application mobile
Dialogues ESG réalisés auprès de clients corporate (ETI)	Total des Dialogues ESG réalisés dans l'année auprès des clients corporate actifs (au sens commercial)
Montant de financements accordés à l'économie sociale et solidaire	Montant des productions annuelles de financements de Prêts Moyen Long Terme sur le marché de l'Economie Sociale et Solidaire
Engagement des collaborateurs	Mesure des opinions des salariés sur leur situation professionnelle et leur perception de l'entreprise au niveau local et à l'échelle du groupe. Cet indicateur est mesuré via le baromètre interne diapason réalisé selon une fréquence annuelle ou tous les deux ans
Pourcentage d'emploi de personnes en situation de handicap	Pourcentage de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) au 31 décembre de l'année considérée (N-1)
Collecte brute sur les fonds commercialisés relevant des articles 8 et 9	Encours et collecte des Fonds d'investissement dont l'objectif d'investissement durable contribue à un objectif environnemental, social ou de gouvernance, sans causer de préjudice significatif à d'autres objectifs environnementaux ou sociaux, sont inclus l'OPC MLT, l'OPC Monétaire ainsi que les fonds ISR
Pourcentage de tous les salariés couverts par des conventions collectives	Sont à considérer comme des « conventions collectives », les conventions collectives, les accords d'entreprise ou toute autre forme d'accord négocié entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et un ou plusieurs syndicats ou, en leur absence, les représentants du personnel élus conformément aux lois et règlements nationaux
Pourcentage de collaborateurs en CDI ayant opté pour un temps partiel choisi, soit le taux de CDI à temps partiel	Rapport du nombre de salariés CDI à temps partiel sur le total de salariés en CDI
Taux de CDI à temps partiel qui sont des femmes	Rapport du nombre de salariés du sexe féminin en CDI à temps partiel sur le total de salariés en CDI à temps partiel
Pourcentage de femmes cadre CDI	Rapport du nombre de femmes cadre en CDI sur le nombre total des effectifs cadre en CDI au 31 décembre de l'année N
Note de l'index égalité professionnelle	L'Index de l'égalité professionnelle permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il évalue sur 100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes sur les critères suivants: écart de

	rémunération entre les femmes et les hommes, écart de répartition des augmentations individuelles, nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité, parité parmi les 10 plus hautes rémunérations, écart de répartition des promotions (seulement pour les entreprises de plus de 250 salariés)
Taux d'emploi des personnes en situation de handicap	Taux d'emploi des personnes en situation de handicap issu de la Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)
Nombre de collaborateurs en situation de handicap embauchés en CDI	Nombre des entrées de collaborateurs avec un statut de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
Taux de sortie des collaborateurs en CDI	Rapport du nombre de sorties des collaborateurs en CDI de l'année N sur la moitié de la somme des effectifs en CDI de l'année N-1 et des effectifs de l'année N
Pourcentage de rotation du personnel (% turnover)	Rapport du nombre des démissions CDI sur la moitié de la somme des effectifs en CDI de l'année N-1 et des effectifs de l'année N
Taux de la masse salariale consacrée à la formation	Rapport du montant de la masse salariale consacrée à la formation sur le montant de la masse salariale issue de la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS)
Montants des encours de crédit sur les clients Professionnels et les clients Entreprises // PME/TPE	Montant des encours de financements aux entreprises au 31 décembre de l'année N: <ul style="list-style-type: none"> • TPE: CA<1,5M€ • PME: 1,5M€<CA<50M€
Part des achats réalisés avec des fournisseurs locaux	Part des achats réalisés auprès de fournisseurs sur le territoire de la Banque en nombre de fournisseurs et en montant d'achat
Pourcentage des agences et centres d'affaires en NPS positif	Le Net Promoter Score est le premier indicateur utilisé pour évaluer la fidélisation et la satisfaction d'un client vis-à-vis d'une entreprise. Il est calculé en posant aux clients une question « Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure recommanderiez-vous la BP? » Les participants donnent une note comprise entre 1 et 10 qui permet de les classer dans l'un des 3 groupes suivants: détracteurs (note entre 0 et 6), passifs (note entre 7 et 8), promoteurs (note entre 9 et 10) Le NPS est la différence entre les promoteurs et les détracteurs

GLOSSAIRE

ADEME : Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie

ADIE : Association pour le Droit à l'Initiative Économique

AFA : Agence Française Anticorruption

AFECEI : Association Française des Établissements de Crédit, des sociétés de financement et des Entreprises d'Investissement

AFNOR : Association Française de NORmalisation

ARE : Allocation d'aide eu Retour à l'Emploi

ASS : Allocation de Solidarité Spécifique

BC-FT : Blanchiment des Capitaux-Financement du Terrorisme
BCE : Banque Centrale Européenne

BEGES : Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre

CNA : Conseil National des Achats

CNIL : Commission Nationale de l'Information et des Libertés

CSE : Comité Social et Économique

CSRD : Corporate Sustainability Reporting Directive

CSSCT : Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail

DPE : Diagnostic de Performance Énergétique

DUER : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

ECS : Empreinte Coopérative et Sociétale

ESG : Environnement, Social et Gouvernance

ESRS : European Sustainability Reporting Standards

FNBP : Fédération Nationale des Banques Populaires

GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

GES : Gaz à Effet de Serre

IA : Intelligence Artificielle

IRO : Impacts, Risques et Opportunités

KYC : Know Your Customer

L.A.F.I : Logiciel d'Application de Formation et d'Information

LC-BFT : Lutte Contre le Blanchiment des capitaux et le Financement du Terrorisme

NAO : Négociation Annuelle Obligatoire

NPS : Net Promoter Score

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

OCF : Offre Clientèle Fragile

PSSI-G : Politique de Sécurité des Systèmes d'Information Groupe

QVCT : Qualité de Vie et Condition de Travail

RFAR : Label des Relations des Fournisseurs et Achats Responsables

RGAA : Référentiel Général de l'Amélioration à l'Accessibilité

RGPD : Règlement Général de Protection des Données

RSA : Revenu de Solidarité Active

RSE : Responsabilité Sociétale d'Entreprise

TRACFIN : Traitement du Renseignement et Actions contre les Circuits Financiers clandestins



www.banquepopulaire.fr/nord

Document non contractuel.

Banque Populaire du Nord - 847 avenue de la République 59700 Marcq-en-Baroeul - Société anonyme coopérative de Banque Populaire à capital variable - 457 506 566 RCS Lille métropole - Inscrite à l'ORIAS sous le n°07 001 925 en tant que courtier, mandataire d'intermédiaire et mandataire d'assurance - Crédit photo : IStock - AdobeStock - Banque Populaire du Nord - Laurent Gesquière.

Cette brochure a été imprimée sur du papier recyclé disposant des certifications environnementales FSC Recycled et Ecolabel Européen.

