

Rapport de développement durable 2021



simplement ouvert

### Rapports de la BCF

#### Rapport de gestion

Le Rapport de gestion (RG) comprend le bilan, le compte de résultat, le tableau des flux de trésorerie, l'état des capitaux propres et l'annexe aux comptes annuels; il présente la situation économique de la banque de manière fiable. Il livre en outre des informations sur la structure de l'entreprise, les activités, la gouvernance, la rémunération de la direction générale de même que la gestion des risques.

#### Rapport de développement durable

Pour la première fois, la Banque Cantonale de Fribourg (BCF) publie également, en cette année 2022, son Rapport de développement durable (RDD) 2021. Il contient des informations sur les objectifs et les activités de la BCF sous l'angle du développement durable ainsi que sur son empreinte écologique. Il donne, conjointement avec le Rapport de gestion, une image globale des dimensions financière, sociale et écologique des activités de la banque.

La BCF aborde tous les principaux thèmes en rapport avec le développement durable. Les normes de la GRI (Global Reporting Initiative) – l'organisme international indépendant de normalisation concernant la performance en développement durable – et le «Supplément sur le secteur des services financiers» servent de lignes directrices à ce rapport. La GRI définit les exigences et les lignes directrices pour la déclaration annuelle des activités d'une organisation en matière de développement durable, afin d'assurer la transparence et la responsabilité sociale et environnementale des organisations. Le «Supplément sur le secteur des services financiers» a également été développé par la GRI pour devenir la norme dans le secteur financier.

Désormais, la BCF publiera chaque année ces deux rapports. À défaut d'indication contraire, les informations qu'ils renferment se rapportent à l'engagement de la BCF en 2021.

### Impressum

Banque Cantonale de Fribourg Bd de Pérolles 1 Case postale 1701 Fribourg

0848 223 223 www.bcf.ch

#### Rédaction

François Briguet/Charly Veuthey

### Réalisation

RMG Design, Fribourg

#### Impression

media f imprimerie SA, Bulle

#### Brochage

Schumacher SA, Schmitten

© Avril 2022 BCF tous droits réservés.

Cette brochure est imprimée sur du papier 100% recyclé et FSC.







### Sommaire

Avant-propos	7
Développement durable: points forts	8
Profil de l'entreprise	9
Vision de la BCF à long terme	
Gestion du développement durable	
Charte de développement durable	11
Banque primée	12
Principaux thèmes	13
Objectifs de développement durable	14
Notre contribution aux ODD	16
Produits et prestations durables	18
Pratiques de vente responsables	
Satisfaction de la clientèle	
Protection des données client	19
Placements: investissements responsables	
Sensibiliser les collaboratrices et les collaborateursPrestations transparentes	
Crédits : critères sociaux et environnementaux	
La BCF en tant qu'employeur	
Politique salariale raisonnable, égalité, diversité, flexibilité	
Santé et équilibre vie privée/vie professionnelle	
Formation initiale et continue	2/
Responsabilité en tant qu'employeur et gestion des changements	
Caisse de pension saine	20

Engagement social	30
Plus-value pour la société	
Partenariats durables	
Sensibilisation aux questions financières	
Compétence financière des jeunes	3 <sup>.</sup>
Engagement économique	3 <sup>.</sup>
Formule gagnante pour le canton	32
Accès aux prestations de services financiers	32
Approvisionnement régional à caractère durable	32
Éthique et gouvernance d'entreprise	34
Valeurs et normes de comportement	34
Transparence et dialogue avec les parties prenantes	
Structure et autorité	
Écologie d'entreprise et protection du climat	38
Conséquences du changement climatique	
Consommation des ressources et émissions	
Perspectives et objectifs	4(
La BCF en tant qu'employeur	
Produits et prestations	
Écologie d'entreprise et protection du climat	
Engagement social	
Chiffres-clés relatifs au développement durable	42
Index	48



Entreprise responsable, la BCF s'appuie sur ses valeurs: la confiance, la compétence, l'efficacité et l'engagement.

### Le développement durable : partie intégrante de la politique d'affaires

Chère lectrice, cher lecteur,

La politique à long terme de la BCF a un impact sur les activités et sur l'état d'esprit de nos collaboratrices et de nos collaborateurs. Entreprise responsable, la BCF s'appuie sur ses valeurs: la confiance, la compétence, l'efficacité et l'engagement ESG (Environnemental, Social et Gouvernance). Notre Charte de développement durable nous guide également dans nos actions.

Nous sommes très heureux de pouvoir vous présenter la première édition de notre Rapport de développement durable. Il marque une nouvelle étape très importante dans notre engagement et, en le publiant, nous améliorons la transparence de nos activités tout en soulignant l'attention que nous accordons au développement durable.

La BCF a poursuivi son développement en 2021 en gardant toujours à l'esprit l'importance de pratiques commerciales équitables, de canaux de distribution proches de la clientèle et d'une politique de vente responsable. Sa proximité avec sa clientèle s'est particulièrement manifestée durant la pandémie de COVID-19 : la BCF s'est impliquée dès le début de la crise.

Une réponse rapide, simple et efficace a été apportée afin d'aider les commerçantes et les commerçants, les indépendantes et les indépendants, ainsi que les petites et moyennes entreprises. Dès le moment où l'urgence a été ressentie, la BCF a pleinement joué son rôle et lorsque les crédits COVID ont été lancés, elle s'est distinguée comme l'une des banques les plus actives du pays en accordant 2'060 crédits pour un montant de 350 millions de francs, ce qui l'a placée au 8e rang des banques suisses dans ce domaine.

En 2020, la BCF a aussi soutenu les mesures du canton en faveur de l'économie avec un paiement extraordinaire de 8 millions de francs à l'État pour l'aider à affronter la crise, en plus de sa contribution ordinaire qui s'élève, en 2021, à 62,3 millions de francs versés au canton, aux communes et aux paroisses.

La BCF joue donc parfaitement son rôle de soutien et de moteur de l'économie dans le canton de Fribourg et dans les régions limitrophes. Elle s'engage fortement pour apporter sa contribution dans 8 des 17 objectifs de développement durable (ODD, Sustainable Development Goals [SDG]) qui forment la clé de voûte de l'Agenda 2030, adopté à l'automne 2015 par les Nations Unies.

Nos efforts eu égard au développement durable sont reconnus. La BCF a obtenu plusieurs labels et distinctions dans ce domaine.

Les deux rapports annuels que nous présentons nous rendent fiers de notre travail. Notre banque est un partenaire fiable pour sa clientèle, ses partenaires, ses collaboratrices et ses collaborateurs. Nous allons bien sûr poursuivre dans cette direction, en continuant à placer les relations humaines au cœur de nos préoccupations. Nous sommes convaincus que notre engagement dans cette voie durable nous permettra d'exercer nos activités avec succès dans le présent et dans l'avenir.

Nous vous remercions de la confiance que vous accordez à notre établissement.

Daniel Wenger

Président de la direction générale

### Développement durable : points forts



#### Placements responsables

Consciente de ses responsabilités, la BCF a accru ses compétences et son engagement pour proposer, dans toutes les catégories de placements, des fonds prenant en compte les critères ESG (cf. p. 19).



#### Financement à caractère durable

La BCF finance des entreprises et des initiatives qui contribuent positivement au développement durable. En proposant son Éco Hypothèque et son Hypothèque rénovation, elle encourage des projets viables sur le plan énergétique (cf. p. 23).



#### Égalité

La BCF offre des modèles et des horaires de travail modernes et flexibles. Les postes sont mis au concours tant à temps partiel qu'à plein temps. Le certificat « Fair-ON-Pay+ » confirme que la BCF verse, pour un même travail, un salaire égal, indépendamment du genre (cf. p. 25).



#### Formation

En 2021, 20 apprenties et apprentis et 4 stagiaires étaient employé-e-s à la BCF. 450 des 474 collaboratrices et collaborateurs participaient au programme de formation interne. En misant sur la formation continue de ses collaboratrices et de ses collaborateurs, la banque assure un niveau élevé de compétence et de professionnalisme (cf. p. 27).



#### Protection de l'environnement

La BCF compense ses émissions de CO<sub>2</sub> dans son propre espace économique. Elle contribue ainsi à la protection de l'environnement, de même qu'au maintien de l'emploi dans la région (cf. p. 38).

### Profil de l'entreprise

Depuis sa création en 1892, la Banque Cantonale de Fribourg est au service des Fribourgeoises et des Fribourgeois. Elle est fière d'avoir contribué activement au développement du canton. Au fil des ans, la BCF a développé tous les services d'une banque universelle de proximité. Elle compte aujourd'hui une clientèle très diversifiée: particuliers, PME, grandes entreprises, administrations, institutions. À chacune et chacun, elle propose des solutions sur mesure.

La BCF est une personne morale de droit public. Elle bénéficie de la garantie de l'État, selon l'article 3 de la Loi sur la Banque Cantonale de Fribourg (LBCF). C'est ainsi que l'État garantit les engagements financiers de la banque, en ce sens que les avoirs déposés auprès de la BCF sont garantis sans limite de montant (comptes privés, épargne 3º pilier ou encore obligations de caisse émises par la BCF). En couverture de cette garantie, la BCF verse chaque année à l'État une indemnité qui tient compte des risques et des résultats de la banque.

Dans l'accomplissement de ses tâches, la BCF poursuit trois buts :

- Contribuer au développement de l'économie du canton de Fribourg;
- Pourvoir aux besoins financiers des entreprises et des particuliers; leur offrir la possibilité de placements sûrs pour leur épargne et leurs capitaux;
- Procurer des ressources financières au canton de Fribourg.

La BCF peut compter sur les compétences, sur l'efficacité et sur la motivation de 474 collaboratrices et collaborateurs. L'esprit d'ouverture dont elles et ils font preuve se répercute de façon positive sur l'entreprise et augure d'un bel avenir pour la banque.

La BCF est leader dans son canton avec un bilan affichant un total de 28 milliards de francs. Depuis une vingtaine d'années, ses capacités financières sont en constante progression. L'état de santé de la banque et les compétences de ses collaboratrices et de ses collaborateurs permettent à la BCF de disposer d'atouts majeurs pour répondre aux défis de demain.

La BCF peut compter sur les compétences, sur l'efficacité et sur la motivation de 474 collaboratrices et collaborateurs.

### Vision de la BCF à long terme

La BCF s'engage depuis des années en faveur d'un développement durable. Cette orientation fait partie intégrante de la stratégie de la banque. Les principes de gouvernance de l'entreprise garantissent pour leur part une gestion d'entreprise durable.

#### Effets de l'activité commerciale

La BCF contribue largement au développement autonome du canton de Fribourg et renforce l'économie de sa zone d'activité. Dans le canton de Fribourg, une PME sur deux et un tiers des citoyennes et des citoyens entretiennent une relation bancaire avec la BCF. En tant que banque universelle, celle-ci effectue toutes les opérations bancaires usuelles et soutient le canton ainsi que les communes dans l'accomplissement de leurs missions.

La BCF assume ses responsabilités économiques, sociales et écologiques et s'emploie à améliorer continuellement ses performances en matière de développement durable. La banque met l'accent sur une approche à caractère durable dans la région, s'engage en faveur de projets culturels et sociaux et soutient les actions écologiques, dans sa propre entreprise comme auprès de sa clientèle. La BCF est un important pourvoyeur de places de travail et d'apprentissage et fait, dans la mesure du possible, appel à des fournisseurs se trouvant dans son propre rayon d'activité. Elle est fortement ancrée dans sa zone d'activité.

Dans sa gestion des risques, la BCF évalue les risques environnementaux et sociétaux ainsi que leurs effets sur la banque et sur la marche de ses affaires.

Dans le canton, une PME sur deux entretient une relation bancaire avec la BCF.

#### Gestion du développement durable

La stratégie de la BCF est axée sur le succès à long terme : la banque table sur la création d'une plus-value durable en lieu et place d'une maximisation des bénéfices à court terme. Dans le cadre de sa stratégie, elle met tout en œuvre pour que sa clientèle puisse également compter sur elle à l'avenir, en sa qualité de prestataire de services financiers de premier plan. Elle a défini plusieurs objectifs en ce sens. La politique d'affaires est menée de manière responsable et vise à maintenir, pour le canton, une banque indépendante et performante, active dans toutes les régions.

La stratégie définie par la direction générale en partenariat avec le conseil d'administration constitue la base de la politique commerciale et du positionnement de la BCF dans les domaines économiques, écologiques et sociaux.

# VOS PROJETS RISQUENT DE NOUS PLAIRE.

Quand une entreprise ose, la **BCF** n'est jamais loin.



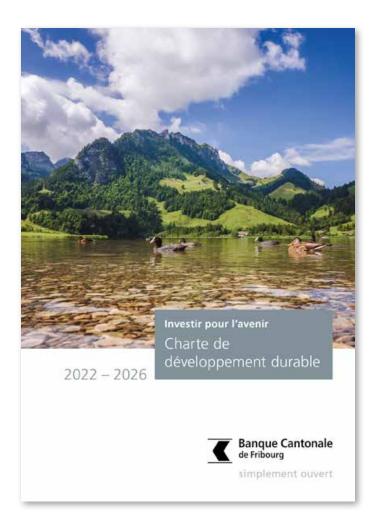
### Charte de développement durable

La direction générale assume la responsabilité opérationnelle des mesures économiques, sociales et écologiques. Dans la Charte de développement durable, elle définit ses objectifs spécifiques. Elle évalue leur réalisation, engage des mesures subséquentes et veille à une présentation transparente des performances de la banque en matière de développement durable.

La Charte de développement durable 2022-2026, fruit de plusieurs années d'évolution, comprend des principes et des objectifs ayant trait aux produits et aux prestations, à la responsabilité de la banque vis-à-vis de ses collaboratrices, de ses collaborateurs et de la société ainsi qu'à l'écologie. Elle indique également comment la BCF contribue aux objectifs de développement durable (ODD).



Objectif: une plus-value durable.



### Banque primée



#### Fair-ON-Pay+

La BCF a obtenu, en 2020, le certificat SGS «Fair-ON-Pay+», qui la distingue en tant qu'employeur équitable et souligne son engagement durable en faveur de l'égalité salariale. Ce certificat atteste que la banque répond aux exigences de la nouvelle Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). C'est à cette conclusion qu'est arrivée Comp-ON SA, société experte et certifiée en matière d'analyse salariale. Ce résultat a été validé par SGS (Société générale de surveillance).



#### **CARBON FRI**

La BCF remplit toutes les conditions requises à l'obtention du label Carbon Fri. Cette fondation locale entend favoriser une réduction des émissions de CO<sub>2</sub> par les entreprises fribourgeoises. Ce certificat atteste que le bilan CO<sub>2</sub> de la BCF a été établi par une organisation accréditée, garantissant la conformité à la norme ISO 14064-1 et attestant que la BCF dispose d'une politique climatique et d'une déclaration d'intention pour réduire les émissions de CO<sub>2</sub>.



#### Point de collecte PET

L'élimination des bouteilles en PET est un moyen simple de participer à la protection du climat. En ce sens, la BCF agit comme point de collecte PET-Recycling Schweiz. En 2018, elle a collecté quelque 750 kilogrammes de bouteilles en PET, ce qui a permis d'économiser environ 2'250 kilogrammes de gaz à effet de serre et environ 713 litres de pétrole.



#### CO<sub>2</sub> neutre

Depuis 2012, la succursale en ligne de la BCF est certifiée CO<sub>2</sub> neutre par Swiss Climate SA, une entreprise de conseil en gestion de CO<sub>2</sub>, durabilité et énergie. Cette certification, qui repose sur la norme ISO 14044, a été contrôlée par la SQS (Association suisse pour les systèmes de qualité et de management). Elle signifie que la BCF compense à 100% les émissions de CO<sub>2</sub> générées par sa succursale en ligne.



#### Papier certifié FSC

Plus de 80% du papier utilisé par la BCF est recyclé. 100% de son papier est certifié FSC. Grâce aux e-documents, la BCF offre à sa clientèle la possibilité de renoncer aux envois papier. En 2019, la BCF a remplacé ses quittances au guichet par une signature électronique, ce qui correspond à une économie de 2 millions de feuilles par année.



#### Hydro

Depuis 2019, la BCF est certifiée Hydro par Groupe E SA. 100% de sa consommation d'énergie est renouvelable et provient d'ouvrages locaux suisses. Le choix d'un courant vert contribue à la préservation des ressources naturelles et représente un geste significatif en faveur de l'environnement.



#### WORLD FINANCE ENERGY AWARDS

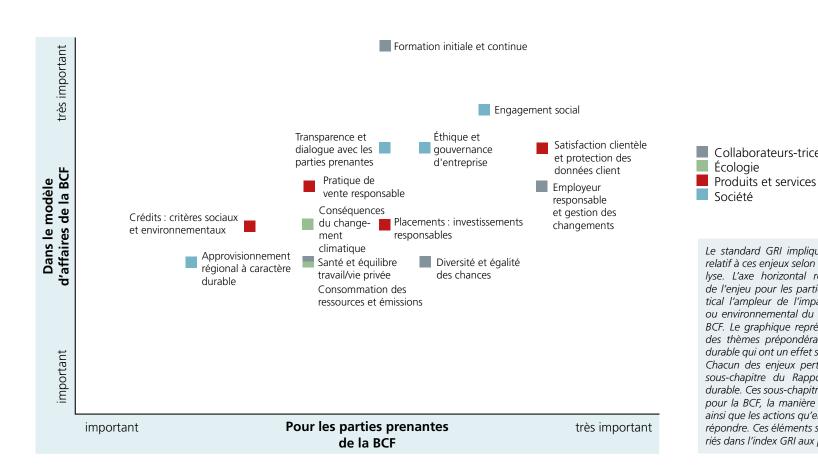
#### **Prestations IT**

100% des prestations sont outsourcées auprès de Swisscom, qui a été élue entreprise la plus durable au monde par le magazine World Finance. Cette distinction repose sur les certifications ISO 14001 et Ecovadis Platinium metal. En ce sens, la BCF s'engage pour la protection de l'environnement et la durabilité.

www.swisscom.ch/fr/about/durabilite.html

### Principaux thèmes

Le groupe de travail « Développement durable » hiérarchise régulièrement les principaux thèmes du développement durable. Il l'a fait pour la dernière fois en 2021. Les besoins des diverses parties prenantes de la BCF – collaboratrices et collaborateurs, clientes, clients et partenaires – ainsi que les thèmes prépondérants du modèle d'affaires de la banque sont représentés dans la matrice d'importance (ci-dessous). Cette dernière constitue l'une des bases du Rapport de développement durable et de la gestion des questions liées au développement durable au sein de la BCF.



Le standard GRI implique d'attribuer un poids relatif à ces enjeux selon deux dimensions d'analyse. L'axe horizontal représente l'importance de l'enjeu pour les parties prenantes; l'axe vertical l'ampleur de l'impact économique, social ou environnemental du modèle d'affaires de la BCF. Le graphique représente la hiérarchisation des thèmes prépondérants du développement durable qui ont un effet sur les parties prenantes. Chacun des enjeux pertinents fait l'objet d'un sous-chapitre du Rapport de développement durable. Ces sous-chapitres présentent les enjeux pour la BCF, la manière dont elle se positionne ainsi que les actions qu'elle met en œuvre pour y répondre. Ces éléments sont également répertoriés dans l'index GRI aux pages 48 et suivantes.

Collaborateurs-trices

Écologie

### Objectifs de développement durable

Les objectifs de développement durable forment la clé de voûte de l'Agenda 2030, adopté à l'automne 2015 par les Nations Unies. Ils définissent les jalons sociaux, économiques et écologiques à atteindre d'ici 2030. Les entreprises peuvent contribuer de manière décisive à l'Agenda 2030. Consciente de ses responsabilités, la BCF a créé les bases nécessaires pour aligner davantage sa gestion du développement durable et son cœur de métier sur les ODD.

#### Priorisation des ODD

La BCF adhère aux 17 ODD, les considérant tous d'une importance capitale pour la promotion d'un développement durable dans le monde.

Soucieux de cibler les actions de la BCF dans ce domaine, le groupe de travail « Développement durable » a déterminé les ODD sur lesquels le modèle d'affaires de la BCF pouvait avoir une réelle influence.

La BCF met l'accent sur 8 ODD: Bonne santé et bien-être (3), Éducation de qualité (4), Égalité entre les sexes (5), Énergie propre et d'un coût abordable (7), Travail décent et croissance économique (8), Industrie, innovation et infrastructure (9), Consommation et productions responsables (12) et Mesures relatives à la lutte contre le réchauffement climatique (13).

Dans le présent Rapport de développement durable, la BCF met en lumière sa contribution aux ODD. Elle a également défini, dans sa Charte de développement durable 2022-2026, des objectifs dont la réalisation permettra de contribuer davantage aux ODD.

## BIENVENUE DANS UNE BANQUE NEUTRE ET ENGAGÉE.

Depuis 2013, votre BCF s'engage à être **neutre en CO**<sub>2</sub>.



#### ODD sur lesquels la BCF a la plus forte influence





































### Notre contribution aux ODD

ODD	Description	Objectifs de la BCF
3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÉTIRE	Permettre à toutes et tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de toutes et tous, à tout âge.	<ul> <li>Défendre les droits des collaboratrices et des collaborateurs, promouvoir la sécurité et la santé sur le lieu de travail et assurer la protection de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs.</li> <li>Mettre en place des processus avec des dispositifs d'assistance dédiés en cas de problèmes (La Clinique du travail).</li> <li>Soutenir la vie associative, sportive et culturelle cantonale.</li> </ul>
4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	Assurer l'accès de toutes et tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.	<ul> <li>Assurer, en tant que banque formatrice, un accès à une formation de qualité pour améliorer le niveau de qualification des jeunes et les sensibiliser au thème du développement durable.</li> <li>Investir dans le développement professionnel de nos collaboratrices et de nos collaborateurs et améliorer leur employabilité grâce à nos offres de formation continue.</li> </ul>
5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et toutes les filles.	- Proposer des modèles de travail et des horaires flexibles, en encourageant le temps partiel à tous les échelons hiérarchiques, en favorisant l'égalité des chances lors de l'attribution de rôles de conduite, en relevant de manière ciblée la part des femmes parmi les cadres et en garantissant l'égalité des salaires, pour contribuer à l'égalité de traitement entre hommes et femmes et à l'augmentation du taux d'activité de ces dernières.
7 ÉMERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE	Garantir l'accès de toutes et de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.	<ul> <li>Proposer différents produits durables:</li> <li>Hypothèque ECO</li> <li>Hypothèque ECO rénovation;</li> <li>Mettre en place une offre de placement durable (ESG).</li> <li>Acheter de l'électricité provenant exclusivement de sources d'énergie renouvelable.</li> <li>Certifier nos services en ligne ISO 14044.</li> <li>Améliorer constamment notre efficacité énergétique (Climat Services).</li> </ul>

### Notre contribution aux ODD

ODD	Description	Objectifs de la BCF
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le pleinemploi productif et un travail décent pour toutes et tous.	<ul> <li>Être un partenaire privilégié des entreprises et des particuliers dans le canton.</li> <li>Contribuer à la croissance de notre espace économique, grâce à notre approvisionnement régional et à la promotion des PME.</li> <li>Proposer aux PME des prestations dans les domaines des finances et du conseil ainsi que divers autres services (création d'entreprise, financement de la croissance, règlement de la succession) pour contribuer à la productivité et à l'innovation dans notre zone d'activité.</li> <li>Offrir un accès non discriminatoire à nos prestations de services financiers.</li> <li>Offrir un réseau bancaire adapté.</li> <li>Améliorer l'accès aux produits et aux services à travers les canaux digitaux.</li> <li>Mettre en place et élargir la gamme de produits à caractère durable.</li> <li>Accompagner la clientèle tout au long de sa vie.</li> <li>Garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.</li> </ul>
9 INDUSTRIE, INFRASTRUCTURE	Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et à toutes et encourager l'innovation.	<ul> <li>Compenser les émissions de gaz à effet de serre par une certification locale au profit de projets durables (Carbon FRI).</li> <li>Encourager l'innovation en identifiant les entreprises se distinguant dans la durabilité.</li> <li>Automatiser et simplifier les processus pour notre clientèle.</li> </ul>
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	Établir des modes de consommation et de production durables.	<ul> <li>Faire en sorte que toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs disposent des informations et connaissances nécessaires au développement durable.</li> <li>Tenir compte de critères écologiques et sociaux dans nos pratiques d'achat et communiquer de manière transparente notre performance en matière de développement durable pour contribuer à une prise de conscience écologique.</li> <li>Favoriser, grâce à des campagnes et à des manifestations ciblées, le dialogue sur la consommation responsable.</li> </ul>
13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.	<ul> <li>Réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) causées par nos activités.</li> <li>Améliorer l'efficacité énergétique de nos immeubles, réduire la consommation des ressources, diminuer les déchets liés aux activités commerciales.</li> <li>Utiliser de l'électricité provenant exclusivement de sources d'énergie renouvelables.</li> <li>Mettre en place une politique de crédit tenant aussi compte des projets respectueux du climat.</li> </ul>

### Produits et prestations durables

La BCF privilégie les relations de partenariat durables. Elle propose des prestations qui apportent une plus-value à sa clientèle et à l'économie. La banque veille à assurer la satisfaction à long terme de ses clientes et de ses clients en leur offrant un suivi personnalisé et individuel, un conseil transparent et professionnel, ainsi que des produits compréhensibles présentés dans un langage clair.

Grâce à des formations et à des certifications régulières, la BCF s'assure que le niveau de compétences de ses conseillères et de ses conseillers financiers reste élevé. Elle veille à l'absence de conflits d'intérêts dans le conseil en offrant à ses collaboratrices et à ses collaborateurs des incitations financières raisonnables.

#### Pratiques de vente responsables

La BCF offre des services fiables d'une qualité irréprochable à des prix raisonnables. Elle accorde une grande importance à un processus de conseil clair et professionnel. La clientèle est informée de façon détaillée des risques éventuels.

En pratiquant une politique salariale mesurée (cf. p. 25), la BCF veille à ne pas créer de fausses incitations pour les conseillères et les conseillers. Ainsi, la rémunération variable ne se limite pas aux ventes de produits (critères quantitatifs), mais tient également compte des critères qualitatifs, notamment du comportement et du succès de l'entreprise.

La BCF dispose d'outils de surveillance pour les relations d'affaires, les transactions et l'application des sanctions économiques. Elle sensibilise également son personnel à la lutte contre le blanchiment d'argent et contre le financement du terrorisme. Le personnel est appelé à prendre connaissance des documents y relatifs et à le confirmer par une déclaration signée. Des formations internes et externes sont dispensées, avec, pour certaines collaboratrices et certains collaborateurs des tests de connaissances.

La BCF n'établit pas de relations d'affaires avec des personnes domiciliées à l'étranger qui ne possèdent aucun lien avec l'espace économique de la banque.

#### Satisfaction de la clientèle

Fiables, engagé-e-s, compétent-e-s et à l'écoute des clientes et des clients: c'est ainsi que les collaboratrices et les collaborateurs de la BCF doivent être perçu-e-s par la clientèle. La banque accorde une grande importance au service et à la proximité. Les objectifs stratégiques de la BCF indiquent ce que les clientes et les clients sont en droit d'attendre de leur banque.

La BCF sonde régulièrement la satisfaction de sa clientèle en réalisant des études de marché. La qualité des services est aussi vérifiée lors de visites mystères (*mystery shopping*). Dans ce cadre, des clientes et des clients tests se présentent aux guichets ou formulent des demandes à la banque par téléphone ou par courriel. La BCF dispose également d'un système de réclamations pour recueillir et gérer les réactions de sa clientèle.

Ces outils sont précieux pour jeter un regard critique sur les services et sur les processus dans l'objectif de les améliorer continuellement. Le personnel dispose en outre d'une boîte à idées, gérée par un groupe de collaboratrices et de collaborateurs âgés de 25 à 35 ans, qui permet de soumettre des propositions en vue d'améliorer les relations avec les clientes et les clients

La gestion de la qualité constitue une priorité pour la BCF: elle est soumise à des contrôles réguliers et continuellement améliorée. Toutes les analyses effectuées confirment l'efficacité des systèmes de gestion ainsi que la qualité élevée de leur mise en œuvre au sein de la BCF.

Notre clientèle a un grand intérêt pour les investissements responsables.

#### Protection des données client

La Loi fédérale sur la protection des données (LPD) et le secret bancaire protègent les clientes et les clients contre tout accès non autorisé à leurs données personnelles traitées par la BCF.

Cette dernière s'engage à respecter avec rigueur l'ensemble de ces réglementations. Des principes de gouvernance, ainsi que des mesures techniques, organisationnelles et infrastructurelles ont été mis en place dans ce but.

S'agissant plus particulièrement de la cybersécurité, l'efficacité du dispositif est régulièrement évaluée et sa résistance aux cyberattaques testée. L'infrastructure IT est entièrement outsourcée auprès de Swisscom (Suisse) SA qui a mis en place sa propre norme de sécurité (ITSLB – IT Security Level Basic) basée sur les bonnes pratiques dans les domaines technique, organisationnel et infrastructurel. L'approche de Swisscom se déploie dans toutes les couches IT utilisées par la BCF: applications, bases de données, services, stockage, places de travail, réseaux et serveurs. Dans chacun de ces niveaux, Swisscom garantit la sécurité de la configuration, des systèmes de protection, de la gestion des identités et des accès, du contrôle et du reporting.

La clientèle est rendue attentive aux considérations relatives à la protection des données par différents biais, en particulier par les conditions générales de la BCF, par une fiche d'information spécifique ainsi que par les conditions d'utilisation de son site internet.

À l'interne, l'obligation de respecter la confidentialité de la clientèle, en particulier le secret bancaire, est également stipulée dans les contrats de travail des collaboratrices et des collaborateurs ainsi que dans le Règlement du personnel et dans les directives.

Les collaboratrices et les collaborateurs sont régulièrement sensibilisé-e-s à l'importance du respect des normes et mesures y relatives, notamment par diverses formations internes.

#### Placements: investissements responsables

En tant que prestataire de services financiers, la BCF peut exercer une certaine influence pour que les avoirs qui lui sont confiés soient utilisés de manière judicieuse et, ainsi, éviter d'éventuelles répercussions négatives sur le développement durable. La BCF assume ce rôle, prône une gestion responsable des placements financiers, développe progressivement les critères appliqués dans ce domaine et les rend transparents.

Dans ce contexte, l'investissement n'est plus analysé uniquement dans la perspective d'un rendement, mais également du point de vue de son impact environnemental et social. La BCF s'engage dans cette direction en vue de rendre le système financier mondial plus durable.

La BCF a établi un partenariat avec MSCI, un organisme qui fournit des notations ESG conçues pour mesurer l'exposition d'une entreprise aux risques environnementaux, sociaux et de gouvernance.

En février 2021, la direction générale a participé à un séminaire sur l'ESG dans la gestion de fortune qui lui a permis d'analyser en détail l'état de la question en Suisse et dans le monde, de faire un état de sa propre situation et de prendre les décisions nécessaires pour la consolidation des critères ESG dans sa politique de gestion de fortune.

La BCF a élaboré une présentation destinée aux clientes et aux clients, afin de les informer sur les placements ESG. Elle offre à celles et ceux qui le souhaitent la possibilité d'investir dans des fonds de placement prenant en compte les critères ESG. Lorsque les clientes et les clients choisissent cette option, les investissements sont réalisés dans des fonds de placement sélectionnés en fonction de leur expertise en matière de placements durables et de la qualité de leur approche en matière d'investissements ESG.

En l'absence d'une définition standardisée des critères ESG qu'un fonds de placement doit remplir pour pouvoir être qualifié de durable, les différentes approches peuvent être regroupées selon trois principes.

#### Principe d'exclusion

Le fonds de placement exclut de son univers d'investissement les sociétés dont une part importante du chiffre d'affaires est réalisée dans des secteurs controversés (armement, tabac, alcool, jeux de hasard, pornographie, OGM, production de charbon) ou dont les agissements sont discutables (non-respect des droits de l'homme ou du Pacte mondial des Nations Unies, controverses diverses).

#### Principe d'inclusion

Les critères ESG sont pris en compte de manière explicite dans le processus d'investissement du fonds de placement en complément des aspects financiers, ce qui permet aux gestionnaires d'inclure des éléments spécifiques à la durabilité dans la sélection des titres et de favoriser ainsi les entreprises respectant les critères ESG.

#### **Impact Investing**

Le fonds de placement investit dans des sociétés ayant un impact positif quantifiable pour la société et/ou l'environnement. Les fonds de placement suivant cette approche sont généralement spécialisés sur certaines thématiques précises qui contribuent positivement au développement durable. Dans la mesure du possible, la BCF privilégie les fonds de placement d'Impact Investing qui représentent selon elle l'approche la plus consistante en termes de placements durables. En effet, par leurs investissements, ces fonds de placement contribuent au développement de solutions aux problématiques telles que la mitigation des impacts du changement climatique, le développement d'énergies renouvelables, la réduction de l'empreinte carbone des sociétés, la recherche d'une efficience énergétique, un meilleur accès à l'éducation et aux soins ou encore la lutte contre la pollution et la malnutrition.

#### Placements à caractère durable

Une sélection soigneuse permet d'assurer que les placements à caractère durable ciblent des entreprises qui remplissent des critères éthiques stricts et dont l'activité repose sur des facteurs d'efficacité économique, de compatibilité écologique, de responsabilité sociale et de gouvernance robuste.

La BCF accroît année après année ses compétences et son engagement dans le domaine des placements responsables. La clientèle de la banque a accès à un large éventail de placements à caractère durable. Depuis 2020, les personnes qui confient à la banque un mandat de gestion de fortune peuvent choisir une variante « à caractère durable » pour chacune des stratégies de placement. L'afflux de nouveaux capitaux dans ces différentes stratégies démontre l'intérêt de notre clientèle pour les investissements responsables.

GRI	Produits et prestations	Unité	2021	2020	2019	2018	2017	2016
	Gestion de fortune							
G4-FS8	Mandats de gestion de fortune à caractère durable Clientèle privée	nombre	22	2	0	0	0	0
	Mandats de gestion de fortune à caractère durable Clientèle privée	mio de CHF	9	1,37	0	0	0	0
	Quote-part des mandats à caractère durable au total des mandats de gestion de fortune							
	Clientèle privée (en terme de volume)	%	2,6	introduit				

#### Sensibiliser les collaboratrices et les collaborateurs

La BCF sensibilise toutes ses collaboratrices et tous ses collaborateurs, parmi lesquelles ses conseillères et ses conseillers financiers au développement durable. Une partie du personnel a participé aux activités du groupe de travail « Développement durable », durant l'année sous revue, contribuant à la rédaction de la Charte de développement durable publiée par la banque en mars 2022 et à la préparation du présent rapport.

Depuis plusieurs années, la BCF a pour objectif de promouvoir cette thématique auprès de ses collaboratrices et de ses collaborateurs. Beaucoup ont suivi le module d'e-learning « Développement durable » créé par la BCF en 2018.

Toutes ces démarches ont pour but de permettre aux collaboratrices et aux collaborateurs d'intégrer de manière systématique la notion de durabilité dans leurs réflexions et dans leur pratique quotidienne.

Durant l'année 2021, plusieurs collaboratrices et collaborateurs ont également participé à la formation ESG-CA de l'AZEK, l'un des principaux prestataires de formation financière en Suisse. Cette formation permet aux conseillères et aux conseillers d'informer leurs clientes et leurs clients de manière encore plus précise en matière d'ESG et de leur proposer des solutions d'investissement optimisées.

La BCF communique également au grand public ses objectifs lors des manifestations qu'elle soutient et dans des campagnes d'affichage. En 2021, elle a affiché son engagement sous la forme des slogans que vous pouvez découvrir au fond de la page.

La BCF a également édité un flyer sur son engagement dans le développement durable et l'a mis à disposition dans chacune de ses succursales. Toutes ces actions s'adressent au grand public autant qu'aux collaboratrices et collaborateurs.

Le développement durable au cœur des pratiques quotidiennes.













#### **Prestations transparentes**

Le conseil en placement se base sur le profil de risque de l'investisseur. Ce document prend en considération la situation financière de la cliente ou du client (revenus et fortune), son horizon de placement, sa propension et sa tolérance au risque. Les produits de placement sont classés selon leur complexité. Seul-e-s les conseillères et les conseillers certifié-e-s pour la catégorie de placement concernée peuvent en faire la vente. La BCF publie en toute transparence ses tarifs forfaitaires pour tous ses mandats de gestion de fortune et pour ses mandats de conseil patrimonial.

#### Crédits: critères sociaux et environnementaux

Grâce à sa politique d'octroi de crédits, la BCF contribue sensiblement à la prospérité de son espace économique et à une chaîne d'approvisionnement stable. Les opérations de crédit jouent un rôle important dans le modèle d'affaires de la BCF. Géographiquement, elles sont principalement axées sur le canton de Fribourg et sur les régions limitrophes. La banque concentre ses activités sur les particuliers, les petites et moyennes entreprises (PME) et les corporations de droit public. L'octroi de crédit va de pair, à la BCF, avec l'intégrité et le respect de principes éthiques et, dans la mesure du possible, la BCF prend en considération les critères de développement durable.

GRI	Produits et prestations	Unité	2021	2020	2019	2018	2017	2016
	Financement							
G4-FS7	Eco hypothèques	mio de CHF	13,2	12,1	10,5	10,5	10,07	13,5
	Hypothèques rénovation	mio de CHF	396,7	314,4	266,7	210,6	146,6	74,8
	Prêts aux corporations de droit public (CDP)	mio de CHF	837,7	732,2	983,6	789,5	673,5	659,3
	Placement dans les fonds obligataires de la Confédération, des cantons et des communes	mio de CHF	483,3	517	539,7	553,6	545,9	521,4

La BCF s'engage en faveur de projets écologiques et énergétiques qui contribuent à la protection du climat à travers ses Éco Hypothèques. Un rabais de 0,5% sur un montant maximal de 500'000 francs durant cinq ans sur le taux fixe est proposé aux clientes et aux clients qui entreprennent une nouvelle construction, une rénovation ou qui achètent un immeuble existant répondant à un certain nombre de conditions:

- **Nouvelle construction**: certificat Minergie; certificat CECB, cat. A; certificat équivalent;
- Rénovation: certificat Minergie, certificat CECB, cat. A-C; assainissement prévu dans le Programme bâtiments de la Confédération et des cantons; certificat équivalent;
- Achat d'immeuble existant: certificat Minergie, certificat CECB.

D'autres prestations contribuent activement à la réduction de l'empreinte écologique de la BCF:

- e-banking, mobile banking;
- e-document pour les avis bancaires;
- Factures via eBill;
- BCF Twint:
- e-relevés CH;
- e-relevés étrangers.



Vous construisez de manière écologique ou planifiez l'assainissement énergétique de votre bâtiment?

Contactez-nous.

Économisez jusqu'à CHF 12'500.-



bcf.ch/eco

simplement ouvert

### La BCF en tant qu'employeur

La BCF est l'un des principaux employeurs du canton de Fribourg, donnant du travail à plus de 470 personnes. L'effectif est stable et le taux de rotation est bas. Les charges de personnel se sont montées à 62,4 millions de francs en 2021; elles ont ainsi été légèrement supérieures à celles de l'exercice précédent (61,1 millions de francs).

Par sa politique d'affaires axée sur le long terme, la BCF propose des emplois sûrs dans une entreprise performante. La banque motive ses collaboratrices et ses collaborateurs par une conduite attentive et des mesures de développement du personnel mises en œuvre à tous les échelons. Elle encourage l'esprit d'entreprise et l'action entrepreneuriale des collaboratrices et des collaborateurs en déléguant et en impliquant ces dernières et ces derniers autant que possible. Grâce à un dialogue direct et spontané et à une boîte à idées gérée par les jeunes collaboratrices et collaborateurs, la BCF favorise les échanges au sein de la banque.

La BCF offre, à tous les échelons hiérarchiques, des conditions de travail attractives, conciliables avec la vie de famille: elle permet de prendre une retraite échelonnée ou d'annualiser le temps de travail et accorde des congés non payés aux collaboratrices et aux collaborateurs afin que ces dernières et ces derniers puissent s'adonner à des projets personnels et à des activités privées.

La BCF protège l'intégrité de ses collaboratrices et de ses collaborateurs. La banque lutte contre les préjugés, contre toute forme de discrimination dans l'environnement de travail et promeut la diversité des personnes. Tous les mandats et activités accessoires extérieurs à la banque doivent être déclarés afin d'éviter tout conflit d'intérêts.

La satisfaction des collaboratrices et des collaborateurs fait l'objet d'enquêtes périodiques.

La BCF fait profiter ses collaboratrices et ses collaborateurs de son succès à long terme et récompense toute action à caractère durable.

GRI	La BCF en tant qu'employeur	Unité	2021	2020	2019	2018	2017	2016
	Effectif							
102-8	Nombre de collaborateurs, apprentis et auxiliaires compris	nombre	474	474	471	471	463	449
	- dont les personnes sans CDI (auxiliaires)	nombre	12	17	18	11	9	9
	- Quote-part de femmes	%	55,5	56,1	55,4	56,7	55,5	56,1
	- Quote-part d'hommes	%	44,5	43,9	44,6	43,3	44,5	43,9
102-8	Nombre de collaborateurs (équivalent plein temps)	postes	404,8	406,5	403,8	403,3	399,2	387,4
	- dont les personnes sans CDI (auxiliaires)	postes	4,5	9,3	11,3	5,1	3,9	3,9
	- Quote-part de femmes	%	50,3	50,8	49,6	51,1	50,3	51,3
	- Quote-part d'hommes	%	49,7	49,2	50,4	48,9	49,7	48,7
102-8	Taux de temps partiels au total	%	40,5	38,2	37,8	37,4	36,1	36,1
	- dont les personnes sans CDI (auxiliaires)	%	91,7	64,7	55,6	72,7	77,8	77,8
	- Quote-part de femmes	%	84,4	87,3	89,3	89,2	88,6	87
	- Quote-part d'hommes	%	15,6	12,7	10,7	10,8	11,4	13

#### Politique salariale raisonnable, égalité, diversité, flexibilité

Depuis de nombreuses années, la BCF s'engage en faveur d'une politique salariale à la fois équitable, transparente et cohérente, basée sur les fonctions.

La politique salariale de la BCF répond au principe « à travail égal, salaire égal ». En automne 2020, la BCF a reçu le certificat SGS « Fair-ON-Pay+ » confirmant le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Le certificat a une validité de quatre ans. Le modèle des fonctions de la BCF constitue la pierre angulaire de la mise en œuvre de l'égalité des salaires. Toutes les fonctions sont évaluées à une échelle uniforme et au moyen de critères objectifs.

La BCF est convaincue que des équipes mixtes (genre et âge) élaborent des solutions plus créatives, plus viables et de meilleure qualité. C'est pourquoi la banque favorise la diversité de ses collaboratrices et de ses collaborateurs.

En 2021, les femmes représentaient 55,5% des effectifs de la banque et 28,4% des cadres. La BCF s'est fixée pour objectif d'augmenter la quote-part des femmes parmi les cadres.

La banque s'engage résolument en faveur de l'égalité des chances et des conditions d'engagement équitables, en mettant au concours tous ses postes autant à l'interne qu'à l'externe. À temps partiel ou à temps plein, les collaboratrices et les collaborateurs bénéficient des mêmes conditions de travail accordées par l'employeur.

La BCF tient compte des besoins de ses collaboratrices et de ses collaborateurs en leur offrant des solutions sur mesure: elle encourage notamment le travail à temps partiel, en proposant systématiquement un choix de taux d'occupation pour les postes qu'elle publie.

La BCF favorise la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

GRI	La BCF en tant qu'employeur	Unité	2021	2020	2019	2018	2017	2016
401-1	Fluctuation (nette) au total	Nombre	12	9	18	10	13	15
	Taux de fluctuation (net) au total	%	2,29	1,91	3,82	2,12	2,81	3,34
	- Taux de fluctuation (net) chez les femmes	%	2,47	1,88	3,45	1,12	3,91	3,17
	- Taux de fluctuation (net) chez les hommes	%	2,12	1,92	4,29	3,43	1,46	3,55
401-1	Recrutements au total	Nombre	20	25	19	28	27	23
	Taux de recrutement au total	%	4,33	5,27	4,03	5,94	5,83	5,12
	- Taux de recrutement de femmes	%	3,11	4,51	3,06	6,51	7,01	5,57
	- Taux de recrutement d'hommes	%	5,88	5,77	5,24	5,39	4,37	4,57

#### Santé et équilibre vie privée/vie professionnelle

La BCF prend des mesures préventives en matière de promotion de la santé et s'engage ainsi à réduire au minimum les risques de maladies professionnelles. L'ergonomie à la place de travail est une priorité: des tables de bureau à hauteur réglable permettant de travailler debout ont été mises à disposition des collaboratrices et des collaborateurs et des conseils en matière d'ergonomie ont été dispensés par une société spécialisée. Afin de prévenir les problèmes psychologiques, la BCF collabore avec la Clinique du travail qui, en cas de besoin, assure un suivi personnalisé des personnes qui manifestent des risques de surmenage ou qui sont victimes de mobbing.

Les collaboratrices et les collaborateurs bénéficient d'une excellente couverture en matière d'assurance professionnelle et non professionnelle. Des formations et des modules d'e-learning leur sont proposés pour leur transmettre les meilleures manières d'assurer leur sécurité et de préserver leur santé au travail.

Les collaboratrices et les collaborateurs ayant des absences prolongées pour des raisons de maladie sont suivi-e-s individuellement.

Les personnes en contact avec la clientèle suivent régulièrement des formations sur l'attitude à adopter en cas de danger.

Des défibrillateurs sont installés dans les étages afin de permettre de prodiguer les premiers secours en cas d'urgence. Le personnel est formé à l'utilisation et chaque étage de la banque dispose d'un responsable.

La BCF encourage son personnel à faire du sport. À titre d'exemple, elle offre l'inscription à la Kerzerslauf.

La banque accorde un congé maternité de 16 semaines ainsi qu'un congé paternité de 2 semaines. En 2021, sept collaboratrices ont bénéficié d'un congé maternité et 100% d'entre elles ont repris leur travail au terme du congé. Les collaboratrices et les collaborateurs peuvent accéder à des places financées par la BCF à la crèche de l'Université de Fribourg. La possibilité d'effectuer le travail à domicile favorise également la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Lorsque les conditions de travail le permettent, les collaboratrices et les collaborateurs peuvent prendre un congé non payé de longue durée ou augmenter leur période de vacances en réduisant leur salaire.

GRI	La BCF en tant qu'employeur	Unité	2021	2020	2019	2018	2017	2016
	Maternité / paternité							
401-3	Collaboratrices ayant bénéficié d'un congé maternité	Nombre	7	8	5	12	11	7
	Taux de reprise du travail après un congé maternité	%	100	100	100	91,6	90,9	100
	Collaborateurs ayant bénéficié d'un congé paternité	Nombre	5	8	8	7	5	1
	Santé et sécurité au travail							
403-10	Jours d'absence par collaborateur							
	- pour cause de maladie	Nombre	5,31	3,97	4,69	4,96	4,26	4,15
	- pour cause d'accident	Nombre	0,35	0,89	0,94	0,93	0,81	0,98

#### Formation initiale et continue

La formation est le fondement d'une entreprise dynamique. La BCF accorde ainsi une grande importance tant à la formation de base qu'au perfectionnement de ses collaboratrices et de ses collaborateurs. Elle forme un nombre important d'apprenties et d'apprentis. Elle engage de nombreux stagiaires qui sont en cours d'étude ou qui les ont terminées. La formation continue est, quant à elle, proposée à tous les échelons hiérarchiques, y compris à la direction générale.

Un personnel bien formé est un facteur de réussite essentiel pour la BCF, comme le confirme sa matrice des principaux thèmes (cf. p. 13).

En misant sur la formation continue de ses collaboratrices et de ses collaborateurs, la banque assure un niveau élevé de compétence et de professionnalisme qui lui permet non seulement d'exercer ses activités avec succès aujourd'hui, mais de se projeter dans un avenir durable.

La BCF est un important pourvoyeur de places d'apprentissage dans l'espace économique fribourgeois. En 2021, elle employait 20 apprenti-e-s et 4 stagiaires, soit 5% de l'effectif global. Les apprenties et les apprentis qui ont terminé leur formation en 2021 ont toutes et tous décidé de poursuivre leur carrière à la BCF. C'est une vraie satisfaction pour la banque qui s'appuie sur cette relève pour assurer son avenir.

Les compétences des conseillères et des conseillers à la clientèle de la BCF font l'objet d'examens réguliers afin de garantir la qualité élevée du conseil et des prestations. La BCF comptait 91 conseillères et conseillers certifié-e-s SAQ en 2021. Le certificat de la SAQ est un gage de qualité: il atteste que son titulaire dispose des compétences nécessaires et qu'il connaît les règles de conduite définies par sa profession.

La BCF propose à ses collaboratrices et à ses collaborateurs divers cursus de formation. 74 filières de formation sur les compétences-clés liées aux fonctions principales de la banque leur sont ainsi proposées. Les nouvelles collaboratrices et les nouveaux collaborateurs bénéficient d'un socle commun de cours et d'e-learning et, pour celles et ceux qui ne viennent pas du domaine, d'une formation bancaire de base. Les nouvelles cheffes et les nouveaux chefs d'équipe ainsi que les responsables d'équipe suivent la formation nécessaire pour obtenir le certificat de leadership de l'Association suisse pour la formation des cadres (ASFC).

En 2021, les collaboratrices et les collaborateurs de la banque ont suivi en moyenne 3,8 jours de formation pour un total de 1'250 jours. Ces dernières et ces derniers doivent également suivre, chaque année, des modules d'e-learning, disponibles sur trois plateformes. Plus de 50 modules sont à leur disposition: ils portent notamment sur des thèmes tels que la cybersécurité, la prévention du harcèlement et le développement durable.



Au sein de la banque, à fin 2021, 28 personnes étaient en cours de formations supérieures ou postgrades.

Par ses mesures en faveur du développement du personnel, la BCF vise à préserver ou à améliorer l'employabilité de ses collaboratrices et de ses collaborateurs. Elle propose ainsi 40 plans de relève sous forme de programmes de mesures, de formations métier et transversales pour les personnes à fort potentiel de moins de 30 ans et au bénéfice ou en cours de formation supérieure.

En vue de la préparation à la retraite, des programmes informatifs et interactifs sont proposés aux collaboratrices et aux collaborateurs âgé-e-s de 55 ans et plus. Dès 55 ans, ils peuvent suivre des cours sur la planification financière et sur le droit successoral. Dès 60 ans, les collaboratrices et les collaborateurs sont accompagnée-s dans leur réflexion sur les projets de vie à la retraite et sensibilisé-e-s aux questions de santé et aux organes d'accompagnement disponibles pour les guider.

### Responsabilité en tant qu'employeur et gestion des changements

Soucieuse de son rôle social, la BCF propose des formations continues à ses collaboratrices et à ses collaborateurs pour assurer leur employabilité sur le marché du travail. En cas de changement des conditions de travail, la BCF garantit aux personnes concernées le maintien des droits acquis, pendant une durée transitoire. Le personnel de tous les niveaux hiérarchiques est impliqué dans les processus de changement.

#### Caisse de pension saine

Les collaboratrices et les collaborateurs de la BCF sont affilié-e-s à la Caisse de pension du personnel de la Banque Cantonale de Fribourg qui présente un taux de couverture de 110,7%. Les prestations de la BCF pour son personnel sont généreuses avec des contributions moyennes de 1,5 fois celles des collaboratrices et des collaborateurs.

GRI	La BCF en tant qu'employeur	Unité	2021	2020	2019	2018	2017	2016
	Formation initiale et continue							
402-2	Collaborateurs ayant suivi une formation continue en cours d'emploi	Nombre	450	425	426	423	424	426
404-1	Formation initiale et continue interne par collaborateur, au total	Jours	3,8	2,25	3,5	3,2	3	3,5



### Engagement social

La BCF se distingue par la proximité qu'elle entretient avec ses clientes et ses clients et par son ancrage régional. Son centre de décision se trouve dans le canton de Fribourg. Elle contribue au renforcement et au développement de l'espace économique et de la vie en société.

#### Plus-value pour la société

La BCF œuvre en faveur des entreprises locales, contribuant ainsi à la préservation des emplois et des places de formation dans le canton. Elle aide les entreprises dans les différentes phases de leur développement.

L'activité économique de la BCF consiste à générer un effet positif durable en faveur de ses différentes parties prenantes. La BCF finance des communes, entreprises publiques, institutions publiques semi-privées, organisations sociales ou d'utilité publique. De manière directe ou indirecte, ces prêts sont d'intérêt public et incluent une composante sociale.

La pandémie de COVID-19 a touché sévèrement les clientes et les clients de la BCF. La banque est venue en aide à sa clientèle PME à un stade précoce de la pandémie, soit avant même que la Confédération n'ait mis sur pied son programme de crédits transitoires, leur signifiant qu'elle ne les laisserait pas tomber. Elle a fait la preuve de sa proximité avec sa clientèle en apportant une réponse rapide, simple et efficace afin d'aider les commerçantes et les commerçants, les indépendantes et les indépendants, ainsi que les petites et moyennes entreprises.

#### Partenariats durables

Chaque année, la BCF soutient des projets et des événements sportifs et culturels dans toutes les régions du canton. Elle s'engage avec celles et ceux qui dynamisent la région et font rayonner le canton, pour toutes les citoyennes et pour tous les citoyens. Elle sponsorise chaque année de nombreux projets et événements culturels, sportifs et sociaux qui permettent aux Fribourgeoises et aux Fribourgeois de vivre des moments de découverte et d'émotion. En cela, elle participe donc activement au bien-être de la population.

En 2021, la banque a contribué pour 3,5 millions de francs au développement de la culture, du sport et de la formation. Les partenariats visent une collabora-

tion à long terme (en principe 3 ans, renouvelable). Les associations partenaires peuvent compter sur un apport fixe et se consacrer sereinement à leurs activités. La banque a conclu plus de 100 partenariats qui renforcent son image de marque et soutiennent sa stratégie commerciale. Ils lui permettent en effet d'avoir un contact privilégié avec près d'un millier de clubs et sociétés et de clubs affiliés aux différentes organisations faitières.

La BCF a des partenariats avec l'Association fribourgeoise des jeunes musiciens, les multiples championnes suisses de BCF Elfic Fribourg et l'Association fribourgeoise de ski et de snowboard. Elle soutient également les évènements et associations suivants: Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg, Contingent des grenadiers fribourgeois, Équilibre-Nuithonie, Fédération fribourgeoise des chorales, Fédérations fribourgeoise des sports équestres, Festival international de films de Fribourg, Festival Murten Classics, Fribourg Natation, Fribourg Olympic Basket, Fri Up, Rencontres de folklore internationales, Société cantonale des musiques fribourgeoises, SOS futures mamans, Team AFF-FFV, Université de Fribourg et Volley Düdingen. (Voir également Rapport de gestion, pp. 35-39).

La BCF est aussi largement engagée pour le soutien du club phare du canton, le HC Fribourg-Gottéron, qui joue ses matchs dans la BCF Arena.

Les titulaires d'une carte de la BCF bénéficient de conditions favorables auprès des partenaires suivants: Arena Cinémas Fribourg, les Bains de la Gruyère, Urbanspa, Papiliorama, Hostellerie am Schwarzsee, Transports publics fribourgeois (TPF), Unipop et Générations.

La Fondation de la Banque Cantonale de Fribourg, créée à l'occasion des 100 ans de la BCF en 1992, participe aussi au soutien du tissu associatif régional. Elle est dotée d'un capital de 2,25 millions de francs et favorise la réalisation et le développement de projets culturels, artistiques et scientifiques. Depuis sa création, elle a investi plus de 1 million de francs dans des projets importants qui marquent la vie du canton de Fribourg.

La BCF s'engage également de manière très active au sein de « 4 piliers de l'économie fribourgeoise (4P) » avec l'Établissement cantonal d'assurance des bâtiments (ECAB), Groupe E et les Transports publics fribourgeois (TPF). La mission de base de 4P est de soutenir des projets d'envergure à vocation durable, dans différents domaines (culture, santé, social, sport, etc.).

#### Sensibilisation aux questions financières

La BCF met à disposition ses publications économiques et ses commentaires de marché. La banque présente en outre, sur sa plateforme d'e-banking, divers outils utiles permettant aux clientes et aux clients de mieux gérer leurs finances en connaissant la structure de leurs dépenses et de leurs revenus. D'autres informations pratiques sont publiées dans les brochures des produits. La BCF développe et teste progressivement de nouveaux services afin d'informer les personnes intéressées sur des thèmes financiers, sociaux, écologiques et technologiques et de favoriser le dialogue.

#### Compétence financière des jeunes

La BCF offre plusieurs possibilités à ses jeunes clientes et clients d'ouvrir un premier compte. Elle les accompagne également dans leur apprentissage de la gestion budgétaire, entre autres grâce à sa participation au projet Finance-Mission. De concert avec d'autres banques cantonales et deux associations faîtières de l'enseignement, la BCF a fondé l'association «Finance-Mission» qui a pour objectif de développer la compétence financière des jeunes.

Dans leur engagement, les organismes responsables se fondent sur des principes éthiques. Ainsi, ils n'exercent aucune influence sur l'offre de formation, ne font aucune publicité pour des produits et ne cherchent pas à acquérir de la clientèle. L'association propose une offre qui s'aligne sur les plans d'études ainsi qu'un outil pédagogique interactif intéressant pour l'enseignement scolaire au secondaire I. L'objectif est d'approfondir les compétences financières de base – connaître l'impact financier relatif aux investissements projetés, établir un budget, planifier ses revenus, classer ses dépenses par priorités et épargner – et d'offrir aux jeunes l'occasion de comparer leurs valeurs par rapport à l'argent et à la consommation avec celles d'autres jeunes de leur âge.

#### Engagement économique

L'engagement économique de la BCF est varié. Outre ses activités principales que sont la collaboration et le conseil à la clientèle privée, à la clientèle entreprise et à la clientèle institutionnelle, la BCF est un employeur important de même qu'un donneur d'ordre et un contribuable non négligeable.

## Au cœur des activités cantonales.

GRI	Engagement social	Unité	2021	2020	2019	2018	2017	2016
201-1	Création de la valeur							
	- Sponsoring	mio de CHF	3,5	3,2	3,9	4	4	3,8
	- Pouvoirs publics	mio de CHF	62,3	69,9	70	69	66,8	65,5
	part au canton	mio de CHF	59,1	66,4	60	59	57,2	56,3
	part aux communes	mio de CHF	2,8	3,2	9	9	8,6	8,3
	part aux paroisses	mio de CHF	0,3	0,3	1	1	1	0,9
	- Charges du personnel	mio de CHF	62	61	60	58	57	55

#### Formule gagnante pour le canton

Le canton de Fribourg profite directement de la réussite de la BCF. En 2021, cette dernière a versé 62,3 millions de francs au canton, aux communes et aux paroisses sous forme d'impôts, d'indemnité pour la garantie de l'État (44 millions de francs) et de rémunération du capital de dotation (11 millions de francs). La majorité des collaboratrices et des collaborateurs sont en outre soumis à l'impôt dans le canton de Fribourg, ce qui représente une contribution aux finances publiques de chacune des communes concernées.

#### Accès aux prestations de services financiers

La gestion de compte (prestations de base: épargne, prévoyance, trafic des paiements), les cartes (prestations individuelles), la gestion de dépôt ou les compartiments de coffre-fort sont des prestations accessibles à l'ensemble de la population qui entretient un lien avec l'espace économique de la banque. Il n'existe aucun critère discriminatoire d'exclusion. Ainsi, la BCF est l'une des rares banques qui renoncent à fixer des frais de compte en fonction de la fortune. Les prestations de base sont proposées à l'ensemble de la clientèle, à des prix justes.

#### Approvisionnement régional à caractère durable

Afin de réduire au minimum les effets négatifs également dans la chaîne de livraison, la BCF tient compte des aspects de développement durable au moment de passer commande. La BCF fait dans la mesure du possible appel à des fournisseurs se trouvant dans son propre rayon d'activité et soutient ainsi les petites et moyennes entreprises. Elle prend en considération les aspects du développement durable lorsqu'elle achète des produits ou confie un mandat à un fournisseur.



### Éthique et gouvernance d'entreprise

En s'appuyant sur une gestion d'entreprise efficace et durable, la BCF contribue au développement autonome du canton de Fribourg et à la préservation de ses ressources. Les principes de gouvernance d'entreprise de la BCF sont exposés dans le Rapport de gestion.

#### Valeurs et normes de comportement

La BCF a défini et consolidé des standards applicables pour l'ensemble de la banque.

#### La confiance

La cliente et le client sont au centre. La BCF répond aux besoins de la clientèle dont elle est un partenaire de confiance. Les relations sont transparentes, directes et constructives.

#### La compétence

La BCF s'appuie sur des collaboratrices et des collaborateurs qualifié-e-s et engagé-e-s. Elle encourage leur formation continue pour que ces dernières et ces dernières développent en permanence leurs compétences.

#### L'efficacité

Que ce soit dans ses relations avec ses clientes et ses clients, ses produits, ses processus ou son organisation, la BCF accorde une grande importance à l'efficacité. La structure de conduite de la banque et les processus opérationnels permettent des prises de décision rapides.

#### • L'engagement ESG

Les activités de la BCF sont basées sur les principes du développement durable fondés sur les critères écologiques, sociétaux et économiques. Les principes de bonne gouvernance sont appliqués.

Outre ces valeurs, les directives relatives à la gouvernance d'entreprise, les principes en matière de politique des risques et la politique de crédit, les principaux garde-fous sont les standards de service, la Charte de développement durable ainsi que le Règlement et les directives du personnel.

La BCF reconnaît les normes internationales en matière de droits de l'homme et s'identifie aux valeurs et aspirations qu'elles véhiculent. Les directives du personnel de la BCF réglementent la protection de l'intégrité des collaboratrices et des collaborateurs: ces dernières et ces derniers ne peuvent faire l'objet d'une discrimination directe ou indirecte en raison du genre, de l'âge, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de la langue, du milieu social, de la religion, des convictions philosophiques ou politiques, d'un handicap physique, mental ou psychique. Les supérieures et les supérieurs doivent veiller, dans le cadre de leur domaine de compétence, à une ambiance propice au travail et libre de toute forme de harcèlement.

Pour signaler des atteintes à la personnalité ou des irrégularités telles que des infractions aux lois, aux réglementations et aux normes, les collaboratrices et les collaborateurs disposent de canaux internes.

Le Règlement et les directives du personnel font partie intégrante des contrats de travail. Elles incluent des règles de comportement ayant notamment trait à la corruption et au blanchiment d'argent. Les collaboratrices et les collaborateurs confirment par écrit avoir reçu ces directives et s'engagent à les respecter. Lors de la journée d'introduction des nouvelles collaboratrices et des nouveaux collaborateurs, ainsi gu'au cours de différentes formations, ces sujets sont abordés.

De manière plus générale, la BCF investit des moyens importants pour mener de manière efficace la lutte contre le blanchiment d'argent et contre le financement du terrorisme, ainsi que pour se conformer aux exigences relatives à la fiscalité. Les clientes et les clients sont responsables du respect des dispositions légales et réglementaires leur étant applicables, lesquelles incluent, entre autres, l'obligation de déclaration fiscale et du paiement de l'impôt. Les clientes et les clients relèvent la banque de toute responsabilité à cet égard.

La BCF a mis en place des processus internes portant sur la surveillance des relations d'affaires et des transactions, ainsi que sur l'application des sanctions économiques. La BCF s'est en outre assurée d'une communication optimale entre les métiers du front et les spécialistes de la conformité, afin d'atteindre le plus efficacement possible ses objectifs en la matière.

#### Transparence et dialogue avec les parties prenantes

Grâce à des échanges réguliers et approfondis avec ses parties prenantes, la BCF est en mesure d'identifier les exigences auxquelles elle doit répondre, d'observer les tendances et de définir des points forts et des potentiels d'amélioration. Par parties prenantes, nous entendons tous les acteurs économiques qui jouent un rôle significatif dans la création de valeur ou dans les activités de la BCF.

#### Clientes et clients

Les rapports personnels avec les interlocutrices et les interlocuteurs de la banque ainsi que des contacts étroits dans tout le rayon d'activité de la banque sont des paramètres primordiaux. L'intensité du suivi et la fréquence des contacts sont adaptées aux besoins de la clientèle et à l'ampleur de la relation client. Les clientes et les clients ont le choix entre différents canaux d'accès pour bénéficier de prestations.

La BCF organise des manifestations pour favoriser le dialogue avec ses parties prenantes régionales. Des études de marché ou de satisfaction concernant les services proposés sont effectuées régulièrement.

#### Collaboratrices et collaborateurs

Des enquêtes de satisfaction sont menées auprès des collaboratrices et des collaborateurs. La BCF dispose également d'un outil institutionnalisé de management des idées (voir page 18), qui permet aux collaboratrices et aux collaborateurs de suggérer des améliorations. La BCF les encourage ainsi à faire preuve d'un esprit d'entreprise et met en avant leur activité entrepreneuriale. La Commission du personnel (COPE) de la BCF défend les intérêts des collaboratrices et des collaborateurs face aux instances dirigeantes de la banque.

La manière dont la BCF implique ses collaboratrices et ses collaborateurs dans les processus de changement est décrite en page 28.

#### État de Fribourg

Un dialogue régulier et institutionnalisé est mené sur des thèmes économiques, écologiques et sociaux avec l'État de Fribourg.

#### Fournisseurs et partenaires

Les fournisseurs et les partenaires sont intégrés dans le cadre d'appels d'offres et de soumissions ou dans des organes institutionnalisés pour un échange et le pilotage du partenariat.

#### Représentants de la société

Les diverses autorités et les médias sont informés en premier lieu grâce aux communiqués de presse, aux publications et aux rapports réglementaires. En outre, les demandes peuvent être transmises à la banque via le service de presse. Toutes les informations à ce sujet figurent sur le site internet de la BCF<sup>1</sup>.

Toujours en contact avec les parties prenantes.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> www.bcf.ch/medias

#### Structure et autorité

Les modalités d'élection du conseil d'administration et la durée des mandats de ses membres, ainsi que les compétences y relatives sont définies dans la Loi sur la Banque cantonale de Fribourg. La composition du conseil d'administration ainsi que la formation, le parcours professionnel et les autres mandats de ses membres et de son président ou de sa présidente sont publiés sur le site internet de la BCF, ainsi que dans le Rapport de gestion. Les compétences du conseil d'administration sont définies et publiées, de même que les différents comités du conseil d'administration, ainsi que leurs membres. Le processus pour la nomination et la sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé est défini et publié.

La stratégie est élaborée par la direction générale en collaboration avec le conseil d'administration. Elle est approuvée par le conseil d'administration. Un séminaire annuel du conseil d'administration est organisé afin d'approfondir des éléments-clés du développement de la BCF. La stratégie en fait partie. Une autoévaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé est effectuée chaque année.

Le comité d'audit et des risques s'assure à intervalles réguliers de la maîtrise des risques. Les préoccupations majeures sont soumises à la direction générale et au conseil d'administration.

Les engagements économiques, environnementaux et sociaux sont explicités. Les parties prenantes (clientes et clients, collaboratrices et collaborateurs, fournisseurs, représentantes et représentants de l'État et de la société civile) sont informées sur les processus de reporting.



## Écologie d'entreprise et protection du climat

Depuis 2010, la BCF améliore année après année sa performance environnementale. Elle établit le bilan de ses émissions carbones depuis 2008, son e-banking est CO2 neutre selon la norme ISO 14044 depuis 2011 et, depuis 2013 la BCF est CO2 neutre pour l'ensemble de ses activités. Elle a également modernisé ses bâtiments pour une meilleure performance énergétique, elle se fournit exclusivement en courant hydro vert, a diminué la quantité de papiers qu'elle utilise et la masse de ses déchets. Elle encourage systématiquement les économies d'énergie et de ressources naturelles, notamment dans la consommation de papier et d'électricité, dans le traitement des déchets ou dans le trafic professionnel. Les aspects environnementaux sont également pris en considération lors des achats: tant les fournisseurs que les produits et prestations, issus si possible du rayon d'activité de la banque, doivent non seulement répondre à des exigences de prix et de qualité, mais aussi respecter les normes écologiques et sociales.

La BCF a sensiblement diminué son impact sur l'environnement au cours des dernières années et va continuer à le faire ces prochaines années à travers les objectifs qu'elle a fixés dans sa Charte de développement durable (voir page 40).

## Conséquences du changement climatique

Le changement climatique touche la nature, la société et l'économie de diverses manières. Ses effets sont évalués dans le cadre de la gestion des risques. L'analyse des risques financiers, à laquelle notamment le portefeuille de crédit est soumis, tient compte de facteurs d'influence environnementaux. Pour la BCF, font notamment partie des risques liés au changement climatique les effets négatifs sur les régions touristiques (tourisme hivernal), les dégâts dus aux intempéries ou les exigences légales supplémentaires en rapport avec l'efficacité énergétique des bâtiments qui pourraient influencer l'évaluation du portefeuille de crédit. Ces risques sont minimisés, entre autres par des analyses sectorielles périodiques et des limites sectorielles.

#### Consommation des ressources et émissions

La BCF souhaite depuis longtemps utiliser les ressources de manière efficace et diminuer sensiblement son empreinte sur l'environnement. La BCF publie les chiffres de son engagement environnemental dans son Rapport de gestion depuis plusieurs années et continuera à développer ses indicateurs dans le présent rapport dans les années à venir.

#### Émissions de CO<sub>2</sub>

Depuis 2008, la BCF établit le bilan de ses émissions de carbone. Depuis 2013, elle est CO<sub>2</sub> neutre. En 2021, ses émissions ont diminué de 26% par rapport aux chiffres de 2008. Les émissions résiduelles sont compensées par l'achat de certificats fribourgeois Carbon Fri.

#### Électricité verte

L'approvisionnement en électricité est couvert à 100% par le courant vert Hydro Fribourg. La BCF privilégie les ampoules LED ou basse consommation pour l'éclairage extérieur et intérieur de ses bâtiments. Lors de la modernisation de ses bâtiments, elle met en place une gestion automatique de l'éclairage.

#### e-banking

Les clientes et les clients de la BCF sont encouragé-e-s à participer à la préservation du climat en utilisant l'e-banking qui est de surcroît CO<sub>2</sub> neutre selon la norme ISO 14044 depuis 2011.

L'attestation annuelle de labellisation Carbon Fri pour les services en ligne de la banque a été délivrée à la BCF en février 2021. Ce certificat atteste que le bilan CO<sub>2</sub> a été établi par une organisation accréditée garantissant la conformité avec la norme ISO 14064-1. Il garantit également la présence d'une politique climatique et d'une déclaration d'intention pour réduire les émissions de CO<sub>2</sub> ainsi que l'existence d'une attestation d'investissement dans la Fondation Carbon Fri.

#### **Papier**

Plus de 80% du papier utilisé par la BCF est du papier recyclé. Tout le papier est certifié FSC. La BCF donne aussi à sa clientèle la possibilité de renoncer aux envois par papier avec ses e-documents. En 2019, la BCF a remplacé ses quittances au guichet par une signature électronique, ce qui correspond à une économie de 2 millions de feuilles par année. Entre 2019 et 2020, la banque a diminué sa consommation de papier de 9,5%.

#### Eau

Depuis 2013, la BCF a réduit sa consommation d'eau de 17%.

#### Déchets

Depuis 2013, les déchets engendrés par la BCF ont diminué de 11%.

#### **Bâtiments**

La modernisation des bâtiments de la BCF prend en compte les meilleures pratiques pour optimiser le bilan énergétique, entre autres, l'amélioration de l'enveloppe des bâtiments. Dans la mesure du possible, des panneaux photovoltaïques sont installés.

### Trafic professionnel et pendulaire

Dans la mesure du possible, les trajets professionnels sont faits en transports publics. Le trafic professionnel a diminué de 35% en 2020 par rapport à 2019. La BCF a établi un plan de mobilité et accorde un soutien financier à ses collaboratrices et à ses collaborateurs lors de l'achat d'un abonnement annuel de transports publics. Entre 2019 et 2020, le nombre de kilomètres parcourus par les collaboratrices et les collaborateurs dans le trafic pendulaire a diminué de 10%. La BCF a également installé des bornes de recharge pour les véhicules électriques de ses collaboratrices et de ses collaborateurs.

Vous trouverez tous les chiffres clé concernant l'impact sur le climat à la fin du document en page 46.

ApME	Ecologie d'entreprise et protection du climat	Unité	2020	2019	2019-20	2015-20	2011-20
	Consommation d'énergie					-8,50%  -35%  -9,5%  -11%  -9,4%  -9,6%	
1	Consommation des bâtiments	kWh	4'023'114	4'267'525			
	Consommation d'énergie par collaborateur		2,2	2,4	-8,50%		
	Trafic professionnel						
2	Trafic professionnel total	km	148'226	227'682	-35%		
	Consommation de papier						
3	Consommation totale de papier	kg	68'423	75'581	-9,5%		
	Consommation d'eau						
4	Consommation totale d'eau	tCO2	3	3			
	Déchets						
5	Déchets au total	kg	49'302	55'355	-11%		
	Emissions à effet de serre						
7	Total Scopes (ApME)	t	893	986	-9,4%		
	GES par collaborateur	tCO2	1,9	2,1	-9,6%		
	GES par collaborateur (ETP)	tCO2	2,2	2,4	-8,3%		
	GES par million de la somme du bilan	tCO2	57	53	7,7%		
	1 2 3 4	Consommation d'énergie  1 Consommation des bâtiments Consommation d'énergie par collaborateur Trafic professionnel 2 Trafic professionnel total Consommation de papier 3 Consommation totale de papier Consommation d'eau 4 Consommation totale d'eau Déchets 5 Déchets au total Emissions à effet de serre 7 Total Scopes (ApME) GES par collaborateur GES par collaborateur (ETP)	Consommation d'énergie  1 Consommation des bâtiments kWh Consommation d'énergie par collaborateur Trafic professionnel 2 Trafic professionnel total km Consommation de papier 3 Consommation totale de papier kg Consommation d'eau 4 Consommation totale d'eau tCO2 Déchets 5 Déchets au total kg Emissions à effet de serre 7 Total Scopes (ApME) t GES par collaborateur (ETP) tCO2	Consommation d'énergie  Consommation des bâtiments kWh 4'023'114  Consommation d'énergie par collaborateur 2,2  Trafic professionnel  Trafic professionnel total km 148'226  Consommation de papier  Consommation totale de papier kg 68'423  Consommation d'eau tCO2 3  Déchets  Déchets  Déchets  Total Scopes (ApME) t 893  GES par collaborateur (ETP) tCO2 2,2	Consommation d'énergie  Consommation des bâtiments kWh 4'023'114 4'267'525  Consommation d'énergie par collaborateur 2,2 2,4  Trafic professionnel  Trafic professionnel total km 148'226 227'682  Consommation de papier  Consommation totale de papier kg 68'423 75'581  Consommation d'eau  Consommation totale d'eau tCO2 3 3 3  Déchets  Déchets  Déchets au total kg 49'302 55'355  Emissions à effet de serre  Total Scopes (ApME) t 893 986  GES par collaborateur (ETP) tCO2 2,2 2,4	Consommation d'énergie   Consommation des bâtiments   kWh   4'023'114   4'267'525   Consommation d'énergie par collaborateur   2,2   2,4   -8,50%	Consommation d'énergie   Consommation d'énergie   KWh   4'023'114   4'267'525   Consommation d'énergie par collaborateur   2,2   2,4   -8,50%

## Perspectives et objectifs

Conformément à sa stratégie de développement durable, la BCF attache une grande importance à la mise en œuvre de sa Charte de développement durable 2022-2026. La banque continuera à faire preuve d'un engagement sans relâche à l'avenir afin de réaliser ses objectifs et de relever les défis y afférents.

La publication au début de l'année 2022 de la Charte de développement durable constitue un point fort de l'engagement de la banque.

Pour les 4 prochaines années, les objectifs suivants ont été définis.

## La BCF en tant qu'employeur

- Elle met au concours tous les postes vacants, autant à l'interne qu'à l'externe.
- Elle poursuit ses efforts visant à augmenter la proportion de femmes parmi les fonctions à responsabilité.
- Elle favorise la formation de la relève. Les apprenties, apprentis et stagiaires allround représentent 5% de l'ensemble de l'effectif.
- Elle propose chaque année à ses collaboratrices et ses collaborateurs de la formation continue et assure leur employabilité en leur proposant des plans de développement et de perfectionnement.
- Elle offre la possibilité de suivre des formations supérieures financées par la banque.
- Elle garantit une politique de rémunération équitable dont le respect des principes d'équité est vérifié régulièrement par un institut externe (certificat «Fair-ON-Pay+ »).
- Consciente de l'importance de la santé au travail, elle prend des mesures dans le but de réduire le nombre de jours d'absence de ses collaboratrices et collaborateurs pour maladie ou accident.
- Elle propose des modèles de travail modernes et attractifs (flexibilité du taux d'occupation et mobilité du travail).

## **Produits et prestations**

- Elle considère le développement durable comme une composante importante du dialogue avec sa clientèle.
- Elle intègre autant que possible les aspects du développement durable dans ses analyses et décisions d'investissement.
- Elle veille à ce que ses placements financiers soient conformes à l'approche de la BCF en matière de développement durable.
- Elle forme les conseillères, conseillers, collaboratrices et collaborateurs sur les produits durables.
- Elle identifie les principaux impacts écologiques et sociaux de ses portefeuilles et de ses prestations et définit des indicateurs de pilotage, lorsque cela se révèle pertinent et possible.
- Elle étoffe son offre de placements à caractère durable.

## Écologie d'entreprise et protection du climat

- Elle atteint ses objectifs en améliorant par exemple l'efficacité énergétique de ses immeubles, en réduisant la consommation des ressources, en utilisant des ressources respectueuses de l'environnement (notamment de l'électricité provenant exclusivement de sources d'énergie renouvelables) et en diminuant autant que possible les déchets liés aux activités commerciales.
- Elle réduit l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre causées par ses activités de 10% par rapport à 2019 d'ici 2026.
- Elle augmente son efficacité énergétique de 30% par rapport à 2008 d'ici 2026.
- Elle compense les émissions en ligne au label ISO 14044 certifié par la fondation Carbon Fri.

## **Engagement social**

- Elle confie la plus grande partie de ses mandats à des fournisseurs opérant dans son espace économique.
- Elle s'engage dans les domaines sociaux, sportifs et culturels. Elle soutient des sociétés, des associations et des manifestations dans un esprit de partenariat.
- Elle encourage ses collaboratrices et ses collaborateurs à s'engager personnellement pour le bien de la communauté.
- Elle favorise le dialogue sur le thème du développement durable et contribue ainsi à une plus grande prise de conscience de la population dans ce domaine.
- Elle a à cœur de sensibiliser les jeunes à une gestion responsable de l'argent.

# Chiffres-clés relatifs au développement durable

	Produits et prestations	Unité	2021	2020	2019	2018	2017	2016
	Gestion de fortune							
G4-FS8	Mandats de gestion de fortune à caractère durable Clientèle privée	nombre	22	2	0	0	0	0
	Mandats de gestion de fortune à caractère durable Clientèle privée	mio de CHF	9	1,37	0	0	0	0
	Quote-part des mandats à caractère durable au total des mandats de gestion de fortune Clientèle privée (en terme de volume)	%	2,6	introduit				
	Financement							
G4-FS7	Eco hypothèques	mio de CHF	13,2	12,1	10,5	10,5	10,07	13,5
	Hypothèques rénovation	mio de CHF	396,7	314,4	266,7	210,6	146,6	74,8
	Prêts aux corporations de droit public (CDP)	mio de CHF	837,7	732,2	983,6	789,5	673,5	659,3
	Placement dans les fonds obligataires de la Confédération, des cantons et des communes	mio de CHF	483,3	517	539,7	553,6	545,9	521,4
	BCF en tant qu'employeur							
	BCF en tant qu'employeur  Effectif							
102-8		nombre	474	474	471	471	463	449
102-8	Effectif	nombre nombre	474 12	474 17	471 18	471 11	463	449
102-8	Effectif  Nombre de collaborateurs, apprentis et auxiliaires compris							
102-8	Effectif  Nombre de collaborateurs, apprentis et auxiliaires compris  - dont les personnes sans CDI (auxiliaires)	nombre	12	17	18	11	9	9
102-8	Effectif  Nombre de collaborateurs, apprentis et auxiliaires compris  - dont les personnes sans CDI (auxiliaires)  - Quote-part de femmes	nombre %	12 55,5	17 56,1	18 55,4	11 56,7	9 55,5	9 56,1
	Effectif  Nombre de collaborateurs, apprentis et auxiliaires compris  - dont les personnes sans CDI (auxiliaires)  - Quote-part de femmes  - Quote-part d'hommes	nombre % %	12 55,5 44,5	17 56,1 43,9	18 55,4 44,6	11 56,7 43,3	9 55,5 44,5	9 56,1 43,9
	Effectif  Nombre de collaborateurs, apprentis et auxiliaires compris  - dont les personnes sans CDI (auxiliaires)  - Quote-part de femmes  - Quote-part d'hommes  Nombre de collaborateurs (équivalent plein temps)	nombre % % postes	12 55,5 44,5 404,8	17 56,1 43,9 406,5	18 55,4 44,6 403,8	11 56,7 43,3 403,3	9 55,5 44,5 399,2	9 56,1 43,9 387,4
	Effectif  Nombre de collaborateurs, apprentis et auxiliaires compris  - dont les personnes sans CDI (auxiliaires)  - Quote-part de femmes  - Quote-part d'hommes  Nombre de collaborateurs (équivalent plein temps)  - dont les personnes sans CDI (auxiliaires)	nombre % postes postes	12 55,5 44,5 404,8 4,5	17 56,1 43,9 406,5 9,3	18 55,4 44,6 403,8 11,3	11 56,7 43,3 403,3 5,1	9 55,5 44,5 399,2 3,9	9 56,1 43,9 387,4 3,9
	Effectif  Nombre de collaborateurs, apprentis et auxiliaires compris  - dont les personnes sans CDI (auxiliaires)  - Quote-part de femmes  - Quote-part d'hommes  Nombre de collaborateurs (équivalent plein temps)  - dont les personnes sans CDI (auxiliaires)  - Quote-part de femmes	nombre % % postes postes %	12 55,5 44,5 404,8 4,5 50,3	17 56,1 43,9 406,5 9,3 50,8	18 55,4 44,6 403,8 11,3 49,6	11 56,7 43,3 403,3 5,1 51,1	9 55,5 44,5 399,2 3,9 50,3	9 56,1 43,9 387,4 3,9 51,3
102-8	Effectif  Nombre de collaborateurs, apprentis et auxiliaires compris  - dont les personnes sans CDI (auxiliaires)  - Quote-part de femmes  - Quote-part d'hommes  Nombre de collaborateurs (équivalent plein temps)  - dont les personnes sans CDI (auxiliaires)  - Quote-part de femmes  - Quote-part d'hommes	nombre % % postes postes % %	12 55,5 44,5 404,8 4,5 50,3 49,7	17 56,1 43,9 406,5 9,3 50,8 49,2	18 55,4 44,6 403,8 11,3 49,6 50,4	11 56,7 43,3 403,3 5,1 51,1 48,9	9 55,5 44,5 399,2 3,9 50,3 49,7	9 56,1 43,9 387,4 3,9 51,3 48,7
102-8	Effectif  Nombre de collaborateurs, apprentis et auxiliaires compris  - dont les personnes sans CDI (auxiliaires)  - Quote-part de femmes  - Quote-part d'hommes  Nombre de collaborateurs (équivalent plein temps)  - dont les personnes sans CDI (auxiliaires)  - Quote-part de femmes  - Quote-part d'hommes  Taux de temps partiels au total	nombre % % postes postes % %	12 55,5 44,5 404,8 4,5 50,3 49,7 40,5	17 56,1 43,9 406,5 9,3 50,8 49,2 38,2	18 55,4 44,6 403,8 11,3 49,6 50,4 37,8	11 56,7 43,3 403,3 5,1 51,1 48,9 37,4	9 55,5 44,5 399,2 3,9 50,3 49,7 36,1	9 56,1 43,9 387,4 3,9 51,3 48,7 36,1

GRI	BCF en tant qu'employeur	Unité	2021	2020	2019	2018	2017	2016
401-1	Fluctuation (nette) au total	Nombre	12	9	18	10	13 2,81 3,91 1,46 27 5,83 7,01 4,37	15
	Taux de fluctuation (net) au total	%	2,29	1,91	3,82	2,12	2,81	3,34
	- Taux de fluctuation (net) chez les femmes	%	2,47	1,88	3,45	1,12	3,91	3,17
	- Taux de fluctuation (net) chez les hommes	%	2,12	1,92	4,29	3,43	1,46	3,55
401-1	Recrutements au total	Nombre	20	25	19	28	27	23
	Taux de recrutement au total	%	4,33	5,27	4,03	5,94	5,83	5,12
	- Taux de recrutement de femmes	%	3,11	4,51	3,06	6,51	7,01	5,57
	- Taux de recrutement d'hommes	%	5,88	5,77	5,24	5,39	4,37	4,57
	Maternité / paternité							
401-3	Collaboratrices ayant bénéficié d'un congé maternité	Nombre	7	8	5	12	11	7
	Taux de reprise du travail après un congé maternité	%	100	100	100	91,6	90,9	100
	Collaborateurs ayant bénéficié d'un congé paternité	Nombre	5	8	8	7	5	1
	Santé et sécurité au travail							
403-10	Jours d'absence par collaborateur							
	- pour cause de maladie	Nombre	5,31	3,97	4,69	4,96	4,26	4,15
	- pour cause d'accident	Nombre	0,35	0,89	0,94	0,93	0,81	0,98

BCF en tant qu'employeur	Unité	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Formation initiale et continue							
Formation initiale et continue  Total des collaborateurs en formation Nombre 4 - dont apprentis Nombre - dont participants au programme de formation interne Nombre 4 - dont stagiaires Nombre 2 Collaborateurs ayant suivi une formation continue en cours d'emploi Nombre 4  1 Formation initiale et continue interne par collaborateur, au total  Diversité et égalité des chances  1 Femmes au conseil d'administration % 14, Femmes à la direction générale % 16 Femmes cadres supérieurs (procuration ou procuration générale) % 7 Femmes cadres supérieurs (mandataire comm., procuration ou procuration générale) % 28 B Proportion de femmes cadres sur l'ensemble de l'effectif % 16 Collaboratrices âgées de 20 à 29 ans % 16,1	474	474	471	471	463	449	
- dont apprentis	Nombre	20	20	19	20	20	20
- dont participants au programme de formation interne	Nombre	450	425	426	423	424	426
- dont stagiaires	Nombre	4	4	4	6	5	3
	Nombre	450	425	426	423	424	426
•	Jours	3,8	2,25	3,5	3,2	3	3,5
Diversité et égalité des chances							
Femmes au conseil d'administration	%	14,29	14,29	14,29	14,29	14,29	14,29
Femmes à la direction générale	%	16,6	20	20	20	20	0
	%	7,8	7,7	3,9	3,6	4	4,3
	%	28,4	25,8	23,4	20 20 20 ,9 3,6 4 ,4 25,9 23,7 ,3 12,7 12,1 73 4,88 4,76	23,7	26,8
Proportion de femmes cadres sur l'ensemble de l'effectif	%	16,7	14,6	12,3	12,7	463 20 424 5 424 3 14,29 20 4 23,7 12,1	13,6
Collaboratrices âgées de moins de 19 ans	%	5,91	5,27	5,73	4,88	4,76	5,57
Collaboratrices âgées de 20 à 29 ans	%	16,03	17,09	15,71	16,77	15,98	17,59
Collaboratrices âgées de 30 à 39 ans	%	16,88	17,51	19,11	20,38	22,46	21,16
Collaboratrices âgées de 40 à 49 ans	%	22,15	21,94	20,6	21,87	23,54	24,72
Collaboratrices âgées de 50 à 59 ans	%	33,54	32,7	33,12	31,85	30,45	28,51
Collaboratrices âgées de plus de 60 ans	%	5,49	5,49	5,73	4,25	2,81	2,45
	Formation initiale et continue  Total des collaborateurs en formation  - dont apprentis  - dont participants au programme de formation interne  - dont stagiaires  Collaborateurs ayant suivi une formation continue en cours d'emploi  Formation initiale et continue interne par collaborateur, au total  Diversité et égalité des chances  Femmes au conseil d'administration  Femmes à la direction générale  Femmes cadres supérieurs (procuration ou procuration générale)  Femmes cadres supérieurs (mandataire comm., procuration ou procuration générale)  Proportion de femmes cadres sur l'ensemble de l'effectif  Collaboratrices âgées de moins de 19 ans  Collaboratrices âgées de 20 à 29 ans  Collaboratrices âgées de 30 à 39 ans  Collaboratrices âgées de 40 à 49 ans  Collaboratrices âgées de 50 à 59 ans	Formation initiale et continue  Total des collaborateurs en formation Nombre  - dont apprentis Nombre  - dont participants au programme de formation interne Nombre  - dont stagiaires Nombre  Collaborateurs ayant suivi une formation continue en cours d'emploi Nombre  Formation initiale et continue interne par collaborateur, au total  Diversité et égalité des chances  Femmes au conseil d'administration %  Femmes à la direction générale %  Femmes cadres supérieurs (procuration ou procuration générale) %  Femmes cadres supérieurs (mandataire comm., procuration ou procuration générale) %  Proportion de femmes cadres sur l'ensemble de l'effectif %  Collaboratrices âgées de 20 à 29 ans %  Collaboratrices âgées de 40 à 49 ans %  Collaboratrices âgées de 50 à 59 ans %  Collaboratrices âgées de 50 à 59 ans %	Formation initiale et continue  Total des collaborateurs en formation Nombre 474  - dont apprentis Nombre 20  - dont participants au programme de formation interne Nombre 450  - dont stagiaires Nombre 4  Collaborateurs ayant suivi une formation continue en cours d'emploi Nombre 450  Formation initiale et continue interne par collaborateur, au total  Diversité et égalité des chances  Femmes au conseil d'administration % 14,29  Femmes à la direction générale % 16,6  Femmes cadres supérieurs (procuration ou procuration générale) % 7,8  Femmes cadres supérieurs (mandataire comm., procuration ou procuration générale) % 28,4  Proportion de femmes cadres sur l'ensemble de l'effectif % 16,7  Collaboratrices âgées de 20 à 29 ans % 5,91  Collaboratrices âgées de 30 à 39 ans % 16,88  Collaboratrices âgées de 40 à 49 ans % 22,15  Collaboratrices âgées de 50 à 59 ans % 33,54	Formation initiale et continue  Total des collaborateurs en formation Nombre 474 474  - dont apprentis Nombre 20 20  - dont participants au programme de formation interne Nombre 450 425  - dont stagiaires Nombre 4 4 4  Collaborateurs ayant suivi une formation continue en cours d'emploi Nombre 450 425  Formation initiale et continue interne par collaborateur, au total  Diversité et égalité des chances  Femmes au conseil d'administration % 14,29 14,29  Femmes à la direction générale % 16,6 20  Femmes cadres supérieurs (procuration ou procuration générale) % 7,8 7,7  Femmes cadres supérieurs (mandataire comm., procuration ou procuration générale) % 28,4 25,8  Proportion de femmes cadres sur l'ensemble de l'effectif % 16,7 14,6  Collaboratrices âgées de moins de 19 ans % 5,91 5,27  Collaboratrices âgées de 20 à 29 ans % 16,03 17,09  Collaboratrices âgées de 40 à 49 ans % 22,15 21,94  Collaboratrices âgées de 50 à 59 ans % 33,54 32,7	Total des collaborateurs en formation   Nombre   A74   A74   A71    - dont apprentis   Nombre   20   20   19    - dont participants au programme de formation interne   Nombre   A50   A25   A26    - dont stagiaires   Nombre   A50   A25   A26    - Formation initiale et continue interne par collaborateur, au Jours   A3,8   A2,25   A3,5    - Total   Total   Total   Total    - Total   Total   Total   Total    - Total   T	Total des collaborateurs en formation   Nombre   474   474   471   471   471   - dont apprentis   Nombre   20   20   19   20   - dont participants au programme de formation interne   Nombre   450   425   426   423   - dont stagiaires   Nombre   4   4   4   4   6   6   6   6   6   6	Total des collaborateurs en formation   Nombre   474   474   471   471   463

GRI	Engagement social	Unité	2021	2020	2019	2018	2017	2016
201-1	Création de la valeur							
	- Sponsoring	mio de CHF	3,5	3,2	3,9	4	4	3,8
	- Pouvoirs publics	mio de CHF	62,3	69,9	70	69	66,8	65,5
	part au canton	mio de CHF	59,1	66,4	60	59	57,2	56,3
	part aux communes	mio de CHF	2,8	3,2	9	9	8,6	8,3
	part aux paroisses	mio de CHF	0,3	0,3	1	1	1	0,9
	- Charges du personnel	mio de CHF	62	61	60	58	57	55

GRI	ApME	Ecologie d'entreprise et protection du climat	Unité	2020	2019	2019-20	2015-20	2011-20
301-1-3	1 1a 1b/c 1c 1b 1b 1b 1b 2 2 2a 2b/c 2d/e 3 3a 3d 4	Consommation d'énergie						
	1	Consommation des bâtiments	kWh	4'023'114	4'267'525			
	1a	Electricité	kWh	1'854'056	2'011'640	-7,8%	-9,6%	
		Hydraulique	%	100	100			
	1b/c	Chaleur	kWh	2'169'058	2'255'885	-3,8%	-7,8%	
	1c	Energies renouvelables	kWh	309'714	294'239			
	1b	Combustibles fossiles	kWh	1'859'344	1'961'646			
	1b	Gaz naturel	kWh	1'343'939	1'368'343			
	1b	Mazout	kWh	515'405	593'303			
302-3		Consommation d'énergie par collaborateur	tCO2	2,2	2,4	-8,50%		
		Emission par ETP énergie	tCO2	1,00	1,07			
		Emissions par ETP mobilité	tCO2	0,90	1,00			
		Trafic professionnel						
	2	Trafic professionnel total	km	148'226	227'682	-35%		
	2a	Train	km	6'041	23'303			
	2b/c	Voiture	km	134'400	193'023			
	2d/e	Avion	km	7'785	11'200			
		Consommation de papier						
301-1	3	Consommation totale de papier	kg	68'423	75'581	-9,5%		
301-2	3a	Quote-part de papier recyclé	%	100	100			
	3d	Quote-part de papier FSC	%	20				
		Consommation d'eau						
	4	Consommation totale d'eau	tCO2	3	3			
	4c	Eau potable	%	100	100			

GRI	ApME	Ecologie d'entreprise et protection du climat	Unité	2020	2019	2019-20	2015-20	2011-20
		Déchets						
306-3	5	Déchets au total	kg	49'302	55'355	-11%		
306-4	5a	Recyclage	kg	49'287	55'340			
		Taux de recyclage des déchets	%	15	15			
		Emissions à effet de serre						
	7	Total Scopes (ApME)	t	893	986	-9,4%		
305-1	7a	directes (Scope 1)	t	411	439			
305-2	7b	indirectes (Scope 2)	t	2	2			
305-3	7c	Autres indirectes (Scope 3)	t	481	544			
	7	Total source (ApME)	t	893	986		-22,5%	- 24,5%
		Electricité	t	1,6	2			
		Chaleur	t	404	431			
		Trafic professionnel	t	28	40			
		Trajet pendulaire	t	340	378			
		Consommation de véhicule de service (Fret)	t	7	9		-41%	
		Papier	t	107	122			
		Eau	t	3	3			
		Déchets	t	2	2	-		
305-4		GES par collaborateur	tCO2	1,9	2,1	-9,6%		
		GES par collaborateur (ETP)	tCO2	2,2	2,4	-8,3%		
305-4		GES par million de la somme du bilan	tCO2	57	53	7,7%		

# Norme GRI Global Reporting Initiative

Domaine	No_GRI	Désignation	Renvoi et commentaires explicatifs et omissions 1	ODD
Principe généraux (GRI 101)				
Eléments généraux d'information (GRI 102)				
Profil de l'organisation	102-1	Nom de l'organisation	LBCF, art. 1 / RG p. 3 / RDD, p. 9	
	102-2	Activités, marques, produits et services	LBCF, art. 8 à 12 / RG p. 62 / RDD, p. 9	
	102-3	Lieu géographique du siège	LBCF, art. 4 / RG p. 3 / RDD, p. 9	
	102-4	Lieu géographique des sites d'activités	LBCF, art. 8 / RG p. 3 et 21	
	102-5	Capital et forme juridique	LBCF, art. 5 / RG p. 48 / RDD, p. 9	
	102-6	Marchés desservis	LBCF, art. 8 à 12 / RG p. 62	
	102-7	Taille de l'organisation	RG, p. 3 et 62 / RDD, p. 9	
	102-8	Informations concernant les employés et autres travailleurs	RG, p. 3 et 62 / RDD, p. 9	ODD 8
	102-9	Chaîne d'approvisionnement	RDD, p. 32	
	102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	Aucune	
	102-11	Principe de précaution ou approche préventive	RG, p. 64	
	102-12	Initiatives externes	RDD, p. 34	
	102-13	Adhésion à des associations	RG, p. 3	
Stratégie	102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	RDD, p. 7	
	102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	RDD, p. 36	
Ethique et intégrité	102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	RDD, p. 34 / CDD p. 4	
	102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	RDD, p. 34	
Gouvernance	102-18	Structure de gouvernance	LBCF, art. 20 à 43 / RG, p. 13 à 17 / RDD, p. 34	
	102-19	Délégation de l'autorité	RDD, p. 36	
	102-20	Responsabilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux	RDD, p. 36	
	102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	RDD, p. 35	
	102-22	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	LBCF, art. 20 à 43 / RG, p. 13 à 15 / RDD, p. 36	

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> RG = Rapport de gestion; RDD= Rapport de développement durable; CDD= Charte du développement durable; ODD= Objectifs du développement durable

Domaine	No_GRI	Désignation	Renvoi et commentaires explicatifs et omissions <sup>1</sup> ODD
Gouvernance	102-23	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	LBCF, art. 20 à 26 / RG p. 15 / RDD, p. 36
	102-24	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	LBCF, art. 27-28 / RG p. 13 / / RDD, p. 36
	102-25	Conflits d'intérêts	RDD, p. 36
	102-26	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la définition de l'objet social, des valeurs et de la stratégie	LBCF, art. 25 / RDD, p. 36
	102-27	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	RDD, p. 35
	102-28	Evaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	RDD, p. 36
	102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	RDD, p. 36
	102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	RG, p. 64 à 68 / RDD, p. 36
	102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	RDD, p. 36
	102-32	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de développement durable	RDD, p. 36
	102-33	Communication des préoccupations majeures	RDD, p. 36
	102-34	Nature et nombre total de préoccupations majeures	RDD, p. 36
	102-35	Politique de rémunération	RG, p. 14
	102-36	Procédure de détermination de la rémunération	RG, p. 14
	102-37	Implication des parties prenantes dans la rémunération	RG, p. 14
Implication des parties prenantes	102-40	Liste des groupes de parties prenantes	RDD, p. 35
	102-41	Accord de négociation collective	RDD, p. 35 ODD 8
	102-42	Identification et sélection des parties prenantes	RDD, p. 13
	102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	RDD, p. 13
	102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	RDD, p. 13

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> RG = Rapport de gestion; RDD= Rapport de développement durable; CDD= Charte du développement durable; ODD= Objectifs du développement durable

Domaine	No_GRI	Désignation	Renvoi et commentaires explicatifs et omissions 1	ODD
Pratique de reporting	102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	RG, p. 76	
	102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	RDD, p. 3	
	102-47	Liste des enjeux pertinents	RDD, p. 13	
	102-48	Réaffirmation des informations	RDD, p. 3	
	102-49	Modifications relatives au reporting	RG, p. 64	
	102-50	Période de reporting	RG, p. 62	
	102-51	Date du rapport le plus récent	RG 2021 / rapport semestriel 2021	
	102-52	Cycle de reporting	RDD, p. 3	
	102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	RDD, p. 35	
	102-54	Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI	RDD, p. 3	
	102-55	Index du contenu GRI	RDD, p. 48	
	102-56	Vérification externe	RG, p. 14	
Pratique de vente responsables				
Approche managériale	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	RDD, p. 18 / CDD, p. 8	
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	RDD, p. 18 / CDD, p. 8	ODD 12
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	RDD, p. 18	
Commercialisation et étiquetage	417-1	Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage	RDD, p. 22	
Satisfaction clientèle et protection des données client				
Approche managériale	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	RDD, p. 18-19	
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	RDD, p. 18-19	ODD 7 et 12
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	RDD, p. 18-19	
Confidentialité des données clients	418-1	Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données clients et aux pertes des données des clients	Aucune	

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> RG = Rapport de gestion; RDD= Rapport de développement durable; CDD= Charte du développement durable; ODD= Objectifs du développement durable

Domaine	No_GRI	Désignation	Renvoi et commentaires explicatifs et omissions <sup>1</sup>	ODD
ments: investissements responsables				
Approche managériale	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	RDD, p. 19 / CDD, p. 8	
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	RDD, p. 19 / CDD, p. 8	
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	RDD, p. 19	
ments: investissements responsables				
Approche managériale	G4-FS6	Part de portefeuille pour segment d'activités	RDD, p. 42	
	G4-FS8	Produits et services présentant une utilité écologique	RDD, p. 19, 23	
its: critères sociaux et onnementaux				
Approche managériale	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	RDD, p. 22 / CDD, p. 8	
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	RDD, p. 22 / CDD, p. 8	ODD 7
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	RDD, p. 22	
Portefeuille produit	G4-FS7	Produits et services présentant une utilité sociale	RDD, p. 23	ODD 8
oyeur responsable et gestion des gements				
Approche managériale	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	RDD, p. 28 / CDD, p. 6	
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	RDD, p. 28 / CDD, p. 6	ODD 8
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	RDD, p. 28	
Approche managériale	103-2	L'approche managériale et ses composantes	RDD, p. 28 / CDD, p. 6	

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> RG = Rapport de gestion; RDD= Rapport de développement durable; CDD= Charte du développement durable; ODD= Objectifs du développement durable

Santé et équilibre vie privée / vie professionnelle   103-1   Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre   RDD, p. 26 / CDD, p. 6-7, 14	ODD
103-2 L'approche managériale et ses composantes RDD, p. 26 / CDD, p. 6-7 103-3 Evaluation de l'approche managériale RDD, p. 26 Emploi 401-2 Avantages accordés aux salariés à temps partiel et non aux membres employés temporaires ou à temps partiel et non aux membres employés temporaires et als sécurité au travail relation des indication des indication des indication de la sécurité au travail en travail et la sécurité au travail et de la sécurité au travail en travail et la sécurité au travail en travail et la sécurité au travail et la sécurité au travail et de la sécurité au travail et la securité au travail et de la sécurité au travail et la securité au tra	
103-3 Evaluation de l'approche managériale   RDD, p. 26	
Emploi 401-2 Avantages accordés aux salariés à temps partiel et non aux membres employés temporaires ou à temps partiel  Santé et sécurité au travail 403-1 Système de management de la santé et de la sécurité au travail RDD, p. 26 / CDD, p. 6-7  403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables  403-3 Service de santé au travail RDD, p. 26 / CDD, p. 6-7  403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail RDD, p. 26  403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail RDD, p. 26  403-6 Promotion de la santé des travailleurs RDD, p. 26 / CDD, p. 6-7  Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail RDD, p. 26  403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement lié aux relations d'affaires  403-8 Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail RDD, p. 26  403-9 Accidents du travail RDD, p. 26  Formation initiale et continue  Approche managériale  103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7  RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7	ODD 8
membres employés temporaires ou à temps partiel  Santé et sécurité au travail  403-1 Système de management de la santé et de la sécurité au travail RDD, p. 26 / CDD, p. 6-7  403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables  403-3 Service de santé au travail RDD, p. 26 / CDD, p. 6-7  403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail RDD, p. 26  403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail RDD, p. 26  403-6 Promotion de la santé des travailleurs RDD, p. 26 / CDD, p. 6-7  403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement lié aux relations d'affaires  403-8 Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail et de la sécurité au travail RDD, p. 26  403-9 Accidents du travail RDD, p. 26  Formation initiale et continue  Approche managériale  103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7  RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7	
403-2   Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables   RDD, p. 26 / CDD, p. 6-7	ODD 8
investigation des événements indésirables  403-3 Service de santé au travail RDD, p. 26 / CDD, p. 6-7  403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail RDD, p. 26  403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail RDD, p. 26  403-6 Promotion de la santé des travailleurs RDD, p. 26 / CDD, p. 6-7  403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement lié aux relations d'affaires  403-8 Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail RDD, p. 26  403-9 Accidents du travail RDD, p. 26  Formation initiale et continue  Approche managériale  103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7  103-2 L'approche managériale et ses composantes RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7	ODD 8
403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail  403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail  403-6 Promotion de la santé des travailleurs  403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement lié aux relations d'affaires  403-8 Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail directement lié aux relations d'affaires  403-9 Accidents du travail  403-9 Accidents du travail  RDD, p. 26  Formation initiale et continue  Approche managériale  103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre  RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7  RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7	
relative à la santé et à la sécurité au travail  403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail RDD, p. 26  403-6 Promotion de la santé des travailleurs RDD, p. 26 / CDD, p. 6-7  403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement lié aux relations d'affaires  403-8 Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail  403-9 Accidents du travail RDD, p. 26  403-10 Maladies professionnelles RDD, p. 26  Formation initiale et continue  Approche managériale  103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7  103-2 L'approche managériale et ses composantes RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7	
403-6 Promotion de la santé des travailleurs RDD, p. 26 / CDD, p. 6-7  403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement lié aux relations d'affaires  403-8 Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail  403-9 Accidents du travail  RDD, p. 26  RDD, p. 26  Formation initiale et continue  Approche managériale  103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre  RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7  103-2 L'approche managériale et ses composantes  RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7	
403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement lié aux relations d'affaires  403-8 Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail  403-9 Accidents du travail  RDD, p. 26  403-10 Maladies professionnelles  RDD, p. 26  Formation initiale et continue  Approche managériale  103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre  RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7  103-2 L'approche managériale et ses composantes  RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7	
au travail directement lié aux relations d'affaires  403-8 Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail  403-9 Accidents du travail  RDD, p. 26  403-10 Maladies professionnelles  RDD, p. 26  Formation initiale et continue  Approche managériale  103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre  RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7  103-2 L'approche managériale et ses composantes  RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7	ODD 8
santé et de la sécurité au travail  403-9 Accidents du travail RDD, p. 26  403-10 Maladies professionnelles RDD, p. 26  Formation initiale et continue  Approche managériale 103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7  103-2 L'approche managériale et ses composantes RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7	
403-10 Maladies professionnelles RDD, p. 26  Formation initiale et continue  Approche managériale 103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7  103-2 L'approche managériale et ses composantes RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7	
Formation initiale et continue  Approche managériale  103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre  RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7  103-2 L'approche managériale et ses composantes  RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7	
Approche managériale103-1Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètreRDD, p. 27 / CDD, p. 6-7103-2L'approche managériale et ses composantesRDD, p. 27 / CDD, p. 6-7	
103-2 L'approche managériale et ses composantes RDD, p. 27 / CDD, p. 6-7	
103-3 Evaluation de l'approche managériale RDD, p. 27	ODD 8
Formation et éducation 404-1 Nombre de moyen d'heures de formation par an par employé RDD, p. 27	ODD 8
404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés RDD, p. 28 et programmes d'aide à la transition	ODD 8

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> RG = Rapport de gestion; RDD= Rapport de développement durable; CDD= Charte du développement durable; ODD= Objectifs du développement durable

Domaine	No_GRI	Désignation	Renvoi et commentaires explicatifs et omissions 1	ODD
Diversité et égalité des chances				
Approche managériale	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	RDD, p. 25 / CDD, p. 6-7	
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	RDD, p. 25 / CDD, p. 6-7	ODD 8
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	RDD, p. 25	
Emploi	401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	RDD, p. 43	ODD 8
	401-3	Congé parental	RDD, p. 43	ODD 8
Diversité et égalité des chances	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	RDD, p. 42 / CDD, p. 6-7	ODD 8
Lutte contre la discrimination	406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	Aucun	
Engagement social				
Approche managériale	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	RDD, p. 30 / CDD, p. 12	
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	RDD, p. 30 / CDD, p. 12	ODD 8 et 12
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	RDD, p. 30	
Performance économique	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	RG, p. 25 et 35 / RDD, p. 7, 32	ODD 7 et 8

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> RG = Rapport de gestion; RDD= Rapport de développement durable; CDD= Charte du développement durable; ODD= Objectifs du développement durable

Domaine	No_GRI	Désignation	Renvoi et commentaires explicatifs et omissions <sup>1</sup>	ODD
Approvisionnement régional à caractère durable				
Approche managériale	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	RDD, p. 32 / CDD, p. 12	
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	RDD, p. 32 / CDD, p. 12	ODD 8 et 12
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	RDD, p. 32	
Pratiques d'achats	204-1	Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	RG, p. 25	ODD 12
Evaluation environnementale des fournisseurs	308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	RDD, p. 32 / CDD, p. 12	
	308-2	Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Aucun	
Evaluation sociale des fournisseurs	414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	RDD, p. 32 / CDD, p. 12	
	414-2	Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Aucun	
Ethique et gouvernance d'entreprise				
Approche managériale	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	RDD, p. 34 / CDD, p. 12	
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	RDD, p. 34 / CDD, p. 12	
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	RDD, p. 34	
Performance économique	201-4	Aide financière publique	RG, p. 11	
Lutte contre la corruption	205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	RDD, p. 34	
	205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de luttes contre la corruption	RDD, p. 34	
	205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	Aucun	
Comportement anticoncurrentiel	206-1	Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	Aucune	
Liberté syndicale et négociation collective	407-1	Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négocaition collective peut être en péril	Aucune	
Politique publiques	415-1	Contributions politiques	Aucune	
Conformité socio-économique	419-1	Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques	Aucune	

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> RG = Rapport de gestion; RDD= Rapport de développement durable; CDD= Charte du développement durable; ODD= Objectifs du développement durable

Domaine	No_GRI	Désignation	Renvoi et commentaires explicatifs et omissions 1	ODD
Transparence et dialogue avec les parties prenantes				
Approche managériale	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	RDD, p. 35 / CDD, p. 12	
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	RDD, p. 35	
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	RDD, p. 35	
Indicateur individuel		Satisfaction clientèle	RDD, p. 18, 35	
Chance et risques du changement climatique				
Approche managériale	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	RDD, p. 38	
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	RDD, p. 38	ODD 7
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	RDD, p. 38	
Performance économique	201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	RDD, p. 38	
Consommation des ressources et émissions				
Approche managériale	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	RDD, p. 38 / CDD, p. 10	
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	RDD, p. 38 / CDD, p. 10	ODD 8 et 12
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	RDD, p. 38	
Matières	301-1	Matières utilisées par poids ou par volume	RDD, p. 46-47	ODD 12
	301-2	Matières recyclées utilisées	RDD, p. 39, 46-47	ODD 12
	301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés		
Energie	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisaiton	RDD, p. 38, 46-47 / CDD, p. 10	
	302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	RDD, p. 39, 46-47	ODD 7 et 12
	302-3	Intensité énergétique		ODD 7 et 12
	302-4	Réduction de la consommation énergétique	RDD, p.43-47 / CDD, p. 10	ODD 7 et 12

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> RG = Rapport de gestion; RDD= Rapport de développement durable; CDD= Charte du développement durable; ODD= Objectifs du développement durable

Domaine	No_GRI	Désignation	Renvoi et commentaires explicatifs et omissions 1	ODD
Energie	302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et des services	RDD, p. 46-47	ODD 7 et 12
	301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	RDD, p. 46-47	
Eau et effluents	303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	RDD, p. 39, 46-47	
	303-2	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	RDD, p. 46-47	
	303-3	Prélèvement d'eau	RDD, p. 46-47	
	303-4	Rejet d'eau	RDD, p. 46-47	
	303-5	Consommation d'eau	RDD, p. 39, 46-47	
Emissions	305-1	Emissions directes de GES (champ d'application 1)	RDD, p. 38, 46-47	ODD 12
	305-2	Emissions directes de GES (champ d'application 2)	RDD, p. 38, 46-47	ODD 12
	305-3	Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	RDD, p. 38, 46-47	ODD 12
3	305-4	Intensité des émissions de GES	RDD, p. 46-47	
	305-5	Réduction des émissions de GES	RDD, p. 38, 46-47 / CDD, p. 10	
	305-6	Emissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	RDD, p. 46-47	
	305-7	Emissions d'oxydes d'azote (Nox), d'oxydes de souffre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	RDD, p. 46-47	

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> RG = Rapport de gestion; RDD= Rapport de développement durable; CDD= Charte du développement durable; ODD= Objectifs du développement durable

Domaine	No_GRI	Désignation	Renvoi et commentaires explicatifs et omissions <sup>1</sup>	ODD
Consommation des ressources et émissions				
Déchets	306-1	Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	RDD, p. 39, 46-47	
	306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	RDD, p. 39	
	306-3	Déchets générés	RDD, p. 46-47	ODD 12
	306-4	Déchets non destinés à l'élimination	RDD, p. 46-47	
	306-5	Déchets destinés à l'élimination	RDD, p. 46-47	
Conformité environnementale	307-1	Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	Aucune	

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> RG = Rapport de gestion; RDD= Rapport de développement durable; CDD= Charte du développement durable; ODD= Objectifs du développement durable

## Objectifs du développement durable ODD

No ODD	Objectifs ODD
ODD-1	Pas de pauvreté
ODD-2	Faim « zéro »
ODD-3	Bonne santé et bien-être
ODD-4	Éducation de qualité
ODD-5	Égalité entre les sexes
ODD-6	Eau propre et assainissement
ODD-7	Énergie propre et d'un coût abordable
ODD-8	Travail décent et croissance économique
ODD-9	Industrie, innovation et infrastructure
ODD-10	Inégalités réduites
ODD-11	Villes et communautés durables
ODD-12	Consommation et production responsables
ODD-13	Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
ODD-14	Vie aquatique
ODD-15	Vie terrestre
ODD-16	Paix, justice et institutions efficaces
ODD-17	Partenariats pour la réalisation des objectifs

Pour de plus amples informations sur le thème du développement durable bcf.ch/notre-engagement

François Briguet, Membre de la direction générale, responsable du Développement durable 026 350 76 02, francois.briguet@bcf.ch, BCF, Bd de Pérolles 1, 1701 Fribourg

Banque Cantonale de Fribourg / 0848 223 223



## SIÈGE CENTRAL FRIBOURG

1701 Fribourg Bd de Pérolles 1

## FRIBOURG VILLE

Bourg Hôpital cantonal Rue de Romont

Schoenberg

#### **SUCCURSALES**

1616 Attalens 1754 Avry-Centre

1630 Bulle

1637 Charmey

1618 Châtel-St-Denis

3210 Chiètres

1741 Cottens

1784 Courtepin

1611 Le Crêt

1564 Domdidier

1731 Ependes

1470 Estavayer-le-Lac

1726 Farvagny

3175 Flamatt

3186 Guin

3280 Morat

1716 Planfayon

1746 Prez-vers-Noréaz

1680 Romont

1712 Tavel

1687 Vuisternens-devant-Romont

## SUCCURSALE EN LIGNE

www.bcf.ch

GARANTIE DE L'ETAT



simplement ouvert

Bd de Pérolles 1 Case postale 1701 Fribourg

0848 223 223 www.bcf.ch