



La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Janvier 2016



LES ENGAGEMENTS DE SAB POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE

Communication de progrès



SOMMAIRE

INTRODUCTION

- 1 Le mot du Président
- 2 Rappel de l'activité du Groupe
- 3 Les principes soutenus

PARTIE I : RESPONSABILITE SOCIETALE

- 4 Les droits de l'homme et normes de travail
- 5 L'embauche
- 6 La formation - SAB Academy
- 7 L'évolution

- 8 Les femmes et les hommes
- 9 Les actions pédagogiques
- 10 La communication

PARTIE II : RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

- 11 Les matériels et DEEE
- 12 La consommation électrique
- 13 La consommation de papier et le recyclage
- 14 Les trajets domicile / travail

- 15 Les outils de communication
- 16 Les outils métiers

PARTIE III : ANTI-CORRUPTION

- 17 Le Code éthique
- 18 L'application métier anti-corruption

PARTIE IV : CONCLUSION

- 19 Mais encore ...
- 20 SAB et la biodiversité

ANNEXE : Historique de la démarche RSE



La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Introduction



1

LE MOT DU PRÉSIDENT

Chaque jour, nous agissons pour demain.

Notre Communication sur le Progrès 2014, soumise à évaluation externe dans le cadre de la procédure du Club Advanced, traduisait toute notre ambition à poursuivre l'engagement pris en 2007 de soutenir les principes fondamentaux du Global Compact des Nations Unies (Droits de l'Homme, Normes de travail, Environnement et Anti-corruption). La validation « Advanced », obtenue pour la 2^e fois, était la reconnaissance objective des efforts soutenus que le Groupe SAB réaffirme dans ce 8^e rapport en démontrant la nécessité de concilier lesdits principes avec la gouvernance d'entreprise.

Conscient de l'impact de cette distinction, SAB n'a pas hésité à s'investir davantage auprès du réseau français du Global Compact et l'a accompagné dans ses travaux, à plusieurs reprises en 2015, preuve de sa persévérance à poursuivre l'amélioration de sa démarche et preuve de son envie de partager son expertise avec d'autres entreprises, comme ce fut le cas lors de la mise en œuvre de la plateforme Advanced.

En quelques années, l'entreprise a certes changé d'échelle avec tous les bouleversements que cela implique, mais les principes d'entreprise éthique que SAB véhicule depuis toutes ces années font désormais partie de son ADN et ce qui était hier considéré comme une contrainte s'impose peu à peu comme un axe majeur de développement.

Pour cela des projets d'envergure ont été validés pour accompagner la stratégie du Groupe et adapter les processus de gestion à la taille grandissante de SAB. Rien ne sera laissé pour compte –activités, contrôle de gestion, de comptabilité, de facturation, des ressources-, tout est et continuera d'être mis en œuvre pour aider l'entreprise à évoluer de manière durable et responsable.

L'entrée récente de la Banque Mondiale au capital de SAB, via son fond de financement l'IFC, impose des devoirs par l'exigence morale que constitue la qualité d'un tel partenaire. Cela signifie aussi de nouvelles règles de gouvernance conventionnelles que l'IFC a pour habitude de mettre en place. Ces règles constituent en elles-mêmes un apport au développement de l'entreprise qui voit ainsi s'ajuster une amélioration de la qualité de son fonctionnement à ses ambitions fortes de développement.

Il est à noter que l'IFC porte une exigence et une vigilance particulièrement élevées, au-delà de celles liées au Développement durable et cette situation nous impose plus que jamais de poursuivre notre développement selon l'esprit et le comportement moral et professionnel que nous avons toujours suivis et respectés.

L'ère de communication intense dans laquelle nous évoluons nous donne l'occasion d'attester d'actions avérées en toute transparence. Cela est devenu essentiel et incontournable et je sais que nous pouvons compter sur tous pour pérenniser cette voie d'exemplarité. En conséquence, je renouvelle donc avec enthousiasme et conviction l'engagement du Groupe SAB à promouvoir les principes du Global Compact.



Olivier PECCOUX,
Président-fondateur du Groupe SAB

« Il est aisé de prendre des décisions quand on connaît ses valeurs. »

Roy Disney

Que ce soit en banque de détail, en banque privée ou pour les nouvelles applications de banque digitale ou de monnaie électronique, les solutions SAB répondent aux exigences fonctionnelles et techniques dans les plus courts délais de mise en œuvre.

Les offres progicielles de SAB sont aussi enrichies d'une gamme complète de prestations de services allant de l'intégration à la fourniture en mode « cloud », en passant par la formation ou l'externalisation de back-office.

Avec l'IFC (membre du Groupe de la Banque Mondiale) comme nouvel actionnaire, SAB continue de faire progresser son offre et son savoir-faire. Le Software as a Service (SaaS) et la mise en production de nouvelles banques dans de nouveaux pays sont le vecteur de notre croissance.

Depuis sa création, plus de 200 références bancaires, installées à travers le monde et sur les 5 continents, ont fait confiance à SAB et à ses 640 collaborateurs, véritables experts tant fonctionnels que techniques.

PLUS DE 200 REFERENCES

Banques de détail	Banques privées	Banques d'entreprises	Etablissements de paiement et nouvelles activités
          	         	            	       

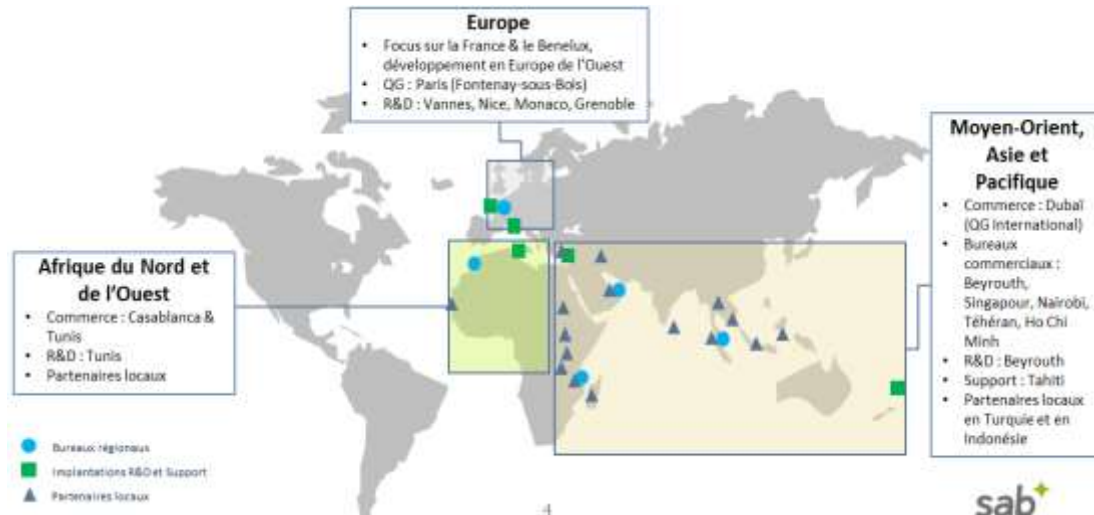
BREF RAPPEL DE L'ACTIVITÉ DU GROUPE – 2/2

Le progiciel SAB AT a été déployé sur plus de 20 pays. La gestion de son bon fonctionnement et la continuité de son exploitation sont assurées par des centres de support principalement en France, ainsi qu'au Liban, en Tunisie et à Tahiti.

En dehors de France, la présence commerciale est assurée par plusieurs filiales :

- SAB Tunisie pour l'Algérie, la Tunisie et les pays d'Afrique centrale
- SAB Maroc pour le Maroc et l'Afrique de l'Ouest
- SAB Méditerranée pour le Moyen-Orient
- SAB International pour les pays du Golfe, l'ASEAN et l'Afrique anglophone.

SAB c'est une « French Touch » de la vie bancaire, reconnue de la France à l'Afrique, et du Moyen Orient à la Polynésie, résolument confiante et innovante pour les années à venir.



LES PRINCIPES SOUTENUS

Poursuite des actions mises en œuvre et nouvelles initiatives traduisent encore cette année le soutien apporté par le Groupe SAB aux 10 principes du Global Compact de l'ONU ([cf. ANNEXE « Historique Démarche RSE SAB »](#)).

Pour ce faire, tous les services de l'entreprise y contribuent et les résultats chiffrés, qui seront présentés dans les différents chapitres ci-après, sont collectés tout au long de l'année par ces services (transversalité de l'implication).

Le comité de Développement durable (DD), composé de 6 membres dont le Président de SAB et représentant tous les sites/filiales, en fait l'analyse, en tire les conclusions qui serviront de trame à la démarche pour l'année suivante et procède à la rédaction de ce rapport.

Informar nos parties prenantes est intégrée dans notre démarche de communication et d'implication.

Pour cela, le Comité de DD a travaillé avec le service juridique pour que des clauses RSE soient incluses dans les contrats qui nous lient à nos fournisseurs et à nos clients, afin de les sensibiliser à ces grands principes du Global Compact. Ces clauses, finalisées fin 2015, ont été soumises pour validation aux membres du Comité de Direction. Aucune objection n'a été soulevée ; elles sont donc désormais insérées dans tous les contrats depuis le 1^{er} janvier 2016.



Le Comité de Développement durable



La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Responsabilité
sociétale



2

LES DROITS DE L'HOMME ET NORMES DE TRAVAIL



Nous confirmons que notre entreprise respecte totalement la législation française, laquelle intègre toutes les conventions internationales et notre domaine d'activité nous expose moins à des situations concernant la violation des droits de l'homme.

De plus, nous veillons également à ce que nos parties prenantes agissent de même. Les partenariats avec les fournisseurs, pour lesquels nous avons des agents externes sur les sites du Groupe, font l'objet de toute notre attention, notamment en ce qui concerne l'emploi de prestataires ponctuels ou permanents ainsi que des étudiants-stagiaires. De ce fait, SAB applique à l'ensemble de son personnel, ainsi qu'au personnel externe, les dispositions du Code du Travail en vigueur en France et respecte les articles L 4153 dudit code.

SAB respecte l'ensemble des normes de travail (liberté d'association et droit de négociation collective, élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, abolition du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession) et applique des règles de conduite bien précises dans le respect de ces normes.

En outre, SAB applique scrupuleusement les préconisations données par le Gouvernement français et/ou le Ministère des Affaires étrangères, dès lors que surgit un risque ou un conflit dans les pays de nos filiales et de nos clients :

- Missions clients immédiatement stoppées
S'agissant des sites d'implantation, tout est mis en œuvre pour protéger les salariés (déplacement vers zones sécurisées et sur sites de la métropole : Liban 2006)
- Concernant les zones à risques sanitaires, les mises en garde du Ministère des Affaires étrangères sont prises en compte par la Direction des Ressources humaines qui en assure une veille.

L'EMBAUCHE – 1/3

L'INTEGRATION

- La Direction des Ressources Humaines (DRH), responsable de l'embauche, remet à l'arrivée de chaque collaborateur un contrat de travail décrivant les termes et conditions de travail, les conditions de résiliation ainsi que le descriptif du poste.
- Le jour de l'embauche, le nouveau salarié reçoit une présentation intranet du livret d'accueil via le logiciel SIRH dans lequel figurent un grand nombre d'informations relatives à la vie quotidienne au sein de l'entreprise :
 - règlement intérieur,
 - code éthique
 - procédures de gestion des frais professionnels, des congés et des astreintes,
 - de la convention professionnelle.

Un accès personnalisé à l'outil lui est donné pour qu'il accède, à sa guise, à toutes ces informations.

- Dans la quinzaine qui suit l'embauche, une journée d'intégration est organisée afin que tous les services puissent se présenter et c'est alors l'occasion d'introduire la démarche de Développement Durable (DD) auprès du nouveau collaborateur (salarié ou prestataire/intérimaire) ; plusieurs pages à la rubrique « communication » de SIRH sont dédiées au DD et un message d'information sur la démarche est adressé au nouveau salarié par le responsable du Comité DD. C'est l'occasion de sensibiliser l'individu au bon usage des matériels et au bon comportement éco-citoyen.
- La société s'engage à donner aux salariés le meilleur environnement de travail possible (fixe ou portable selon sa fonction), d'une ligne téléphonique propre et d'un accès à Internet/Intranet pour le bon accomplissement de ses tâches.

L'EMBAUCHE – 2/3

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La DRH est vigilante quant aux conditions de travail et si un salarié présente des problèmes de posture, la DRH met tout en œuvre pour qu'il y ait un accompagnement par un ergothérapeute. C'est ainsi qu'un poste de travail complet (souris et clavier ergonomiques, repose-pied, chaise) a été mis à disposition d'un collaborateur. Ce dossier a été cofinancé par SAB et l'AGEFIPH.



Les conditions de travail, les risques associés et les moyens de prévention et d'action s'y rapportant sont définis annuellement par la Direction RH en concertation avec les représentants du personnel (CHSCT). Ils sont notés dans un document unique appelé DU.

- Dans le cadre des déplacements en France et à l'étranger, y compris dans les zones à risques, un contrat d'assurance avec couverture large a été mis en place. L'assureur y prévoit les dispositions à prendre –notamment le rapatriement des personnes- lors de problèmes sanitaires ou survenance d'un conflit nécessitant de quitter le pays. Il est à préciser que le Liban, pays d'implantation de l'un de nos sites n'est pas considéré comme une zone à risques.

Toutes les informations sur ce sujet sont consultables par chaque salarié sur l'intranet RH. En parallèle, une veille sanitaire est assurée par la Direction RH qui suit les préconisations du Ministère des Affaires étrangères.

Afin d'améliorer les conditions de travail et dans le cadre des travaux entrepris entre le CHSCT et le pôle RH, il a été décidé de créer sur les sites SAB France des groupes de « référents sur les conditions de travail ».

Ces groupes constitués de 5 à 10 personnes seront sensibilisés tout au long de l'année sur des thématiques liées aux conditions de travail. Ces sensibilisations (1h à 2h) seront organisées une à deux fois par an. Elles seront assurées par des intervenants extérieurs (service de santé au travail, universitaire, ...), par les membres du CHSCT et par les membres du pôle RH.

Chaque référent deviendra une personne ressource pour les collaborateurs de SAB afin d'apporter des conseils pratiques et de diffuser, aux collaborateurs, des informations sur les conditions de travail.

Un hygiéniste du travail et de l'environnement et le médecin du Travail en charge des salariés du site de Vannes, convaincus du bienfait de ce projet, ont accepté de nous accompagner. C'est ainsi qu'a été organisée la 1re réunion de sensibilisation sur le thème du travail sur écran.

L'EMBAUCHE – 3/3

LES CONTRATS DE TRAVAIL

- Les contrats de travail sont majoritairement des CDI (98 %) et les quelques contrats à durée déterminée (CDD) font suite à des missions intérimaires lors de surcroûts de travail ou lors du remplacement d'un salarié en absence de longue durée.

LES AVANTAGES SOCIAUX

- 100 % des salariés de SAB France, Monaco et Polynésie sont couverts par une convention collective. Il en est de même à SAB Tunis.
- Sur tous les sites du Groupe, les salariés bénéficient d'avantages sociaux. Il est à noter que ces avantages propres à la législation française, sont également attribués aux salariés des sites étrangers. Pour cela, une large concertation existe entre DG et DRH et DG/DRH des filiales.
Il en est ainsi pour :
 - les congés : la société accorde des jours supplémentaires à ceux prévus par la loi relative au travail du pays dans lequel est basé le site SAB
 - une contribution financière au déjeuner qui prend la forme d'un titre repas ou d'un forfait,
 - une assurance frais de santé pour tous les salariés du Groupe (uniformisation pour tous les sites France depuis le 01.01.14)
 - une assurance voyages permanente pour l'ensemble des salariés.
- la formation pour tous les salariés du Groupe, y compris dans les pays des sites/filiales où la législation ne l'impose pas.
- l'organisation d'un voyage annuel pour les salariés des sites hors métropole, sites n'ayant pas de structure à vocation socio-culturelle à l'image du CE français.
- En ce qui concerne le handicap et l'insertion professionnelle et à défaut d'atteindre le quota requis par la législation, SAB procède à des actions complémentaires dites « achats responsables » en participant à la création et à la pérennisation de nombreux emplois relevant de ces deux catégories dans le cadre d'un partenariat avec un fournisseur pour la collecte et le tri des déchets de bureau (papier, cartons, bouteilles plastique). Outre le siège social, un 2^e site vient de s'engager avec le même partenaire et un dossier est à l'étude pour un 3^e site.

Afin de mettre l'accent sur le handicap mais avec une approche hors contexte métier, la DRH a décidé en concertation avec le Comité d'entreprise, dans le cadre d'une action socio-culturelle de lancer une « campagne Handicap » en 2016.



LA FORMATION

La formation initiale tient une place importante et la formation continue s'effectue en fonction des motivations et compétences des salariés et des besoins de l'entreprise notamment lors de restructuration ou d'évolution du métier.

En 2014, la part de la masse salariale consacrée à la formation sur les sites de SAB France était de 2,67 % soit 0,60 % de plus qu'en 2013 pour un taux supérieur de 1 % par rapport à l'obligation légale.

La très légère baisse du nombre de salariés formés (158 au lieu de 164) s'explique par un coût supérieur des formations dispensées.

La formation à l'anglais initiée sur l'un des sites de la métropole et suivie par 54 % des collaborateurs, a été renouvelée en 2015 et étendue à deux autres sites, toujours en métropole.

Comme les années passées, un accent est mis sur la formation des collaborateurs des filiales dans des pays où la législation ne l'impose pas.

	SAB France		Groupe
	Nombre de salariés formés	Part de la masse salariale	Nbre total de salariés formés
2013	164	2,06%	329/619 (53%)
2014	158	2,67%	437/640 (68%)

Il convient ainsi de préciser que 279 collaborateurs ont été formés hors sites France (165 l'an dernier), soit un total de 437 personnes pour l'ensemble du Groupe (329 l'an dernier) ce qui représente un accroissement de 33 % de salariés formés tous sites confondus.

Un grand chantier « formation », initié et géré par le département SAB Academy, indépendant de la Direction des Ressources humaines, est en cours de développement depuis quelques mois (cf § SAB Academy)

LA FORMATION - SAB ACADEMY



SAB Academy est un institut de formation au service de la Communauté SAB : collaborateurs, clients, partenaires intégrateurs.

Cette académie, en favorisant la montée en compétence des équipes, ainsi que la formation et le transfert de compétences de nos partenaires et nos clients, proposera :

- des parcours de formations certifiantes,
- une plateforme d'apprentissage en ligne facilitant l'auto-formation,
- la mise en place prochaine d'une aide en ligne et d'un « GPS » pour les utilisateurs facilitant la prise en main du progiciel SAB AT.

Le mode e-learning facilitera ainsi l'accès à tous à la formation. Outre la souplesse d'utilisation, c'est-à-dire à tout moment par le salarié ou le client, le mode SaaS mis en place pour cet outil aura pour effet de réduire considérablement la logistique et d'avoir un meilleur suivi des formations.

A l'issue du diagnostic réalisé de fin 2014 à l'automne 2015, 150 modules ont été listés et 36 ont été mis en œuvre.

Bien que département indépendant de la Direction des RH, SAB Academy collabore étroitement avec cette dernière comme cela sera vu dans le paragraphe suivant.

Présentation du teaser de SAB Academy via la chaîne Youtube sab2i TV
Cliquez sur l'image pour lancer le teaser.



L'ÉVOLUTION

- Jusqu'à présent, les salariés avaient, en fin d'année, un entretien individuel d'évaluation avec leur responsable afin de faire le point sur le rôle de chacun durant l'année écoulée et de préparer l'année à venir.
- Une nouvelle rencontre, dite « entretien d'évaluation professionnelle » et obligatoire à compter de 2016, a déjà été mise en œuvre. C'est ainsi que tous les collaborateurs ont été entretenus au cours du dernier trimestre 2015, suite à absence plus ou moins longue (maladie, maternité).

La direction des Ressources humaines et SAB Academy ont pour objectif de mettre en place un dispositif qui permettra de faire coïncider le planning de la DRH avec celui de SAB Academy.

- Les collaborateurs en 2de période de carrière un peu plus nombreux chaque année, sont la résultante aussi bien du vieillissement que de l'embauche.
- Les salariés référencés « seniors » (45 ans et plus) représentent environ un tiers des effectifs de SAB métropole, à savoir 104 personnes sur un effectif total de 324. S'agissant des embauches réalisées ces deux dernières années pour SAB France, le pourcentage de seniors s'est légèrement accru :
 - ✓ 2014 : 5 seniors/23 embauches, soit 22%
 - ✓ 2015 : 12 seniors/45 embauches, soit 27%

Le contrat génération fait l'objet d'une cartographie des compétences. Elle a pour objectif de repositionner tous les collaborateurs (titre/fonction, coefficient) selon la grille de compétences de la convention collective

Cette cartographie est effectuée par métier et celle du département de la Relation-client est achevée. Dans la continuité, celles des départements Production et Maintenance seront finalisées d'ici le printemps et les départements « Support » (administratif, commercial, juridique...) en feront l'objet d'ici fin 2016. Tous les métiers de l'entreprise auront ainsi été cartographiés sur la période 2015-2016.

- Des contrats de travail à temps partiel continuent d'être accordés ou renouvelés. Ils augmentent légèrement chaque année et concernent aussi bien les salariés en 2de période de carrière que les jeunes salariés (dont quelques hommes) et pour lesquels la demande est principalement justifiée par la charge d'enfants en bas âge.

Sur l'un des sites de la métropole, ce sont 28 salariés qui ont une activité à temps partiel, soit 20% de l'effectif du site.

- Quelques jeunes retraités, pas décidés à se retirer totalement, ont souhaité poursuivre leur activité. Ils assurent donc des missions ponctuelles et restent ainsi intégrés aux jeunes équipes le temps de la transmission du savoir et du savoir-faire.
- Le projet MOVE annoncé dans la lettre d'introduction, évoque un projet d'envergure pour accompagner l'évolution de l'entreprise. Outre le contrôle de gestion et la comptabilité, il est prévu d'optimiser le planning des départements liés au métier (Relation-client, Production, Maintenance).

Pour cela, l'objectif est d'ouvrir les compétences des ressources d'un département à un autre et ainsi mettre l'accent sur la nécessité d'une vraie transversalité des compétences au profit de tout le Groupe, les sortir d'un huis clos en quelque sorte. Ce projet, véritable enrichissement pour l'entreprise, se donne deux ans pour aboutir.



LES FEMMES ET LES HOMMES

Depuis sa création, SAB poursuit une politique très ouverte en matière de recrutement, caractérisée par une mixité riche sur le plan humain : nationalités, cultures, langues, parité femmes/hommes. Ce critère est loin d'être négligeable pour échanger tant à l'interne qu'avec les clients basés aux quatre coins du monde et permet au Groupe d'intégrer naturellement les différences locales –respect des fêtes réglementaires (traditionnelles et religieuses)-. Le Groupe compte ainsi 18 nationalités.

Ce « métissage » permet aussi une approche plus enrichie dans la démarche de développement durable, chaque pays ayant sa propre politique de développement durable selon l'implication des Gouvernants.

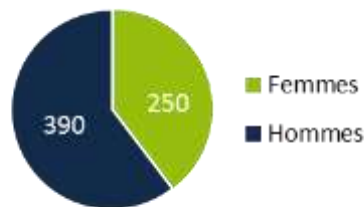
- La parité au niveau Groupe est identique à celle des embauches réalisées en 2015. C'est ainsi que sur les 77 nouveaux collaborateurs, 31 sont des femmes et 46 des hommes.

Avec un effectif total de 640 personnes, répartis en 250 femmes et 390 hommes, notre entreprise, continue d'afficher une parité proche de 40 % de femmes pour 60 % d'hommes, alors qu'il est toujours constaté une forte représentation des hommes dans ce secteur d'activité.

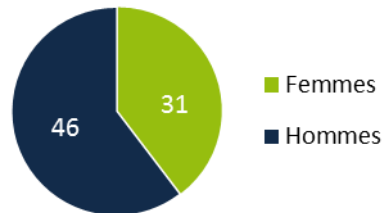
Il est à noter également une représentation significative des femmes :

- au Comité de Direction dans une proportion de 2 femmes / 5 hommes soit 29 % de femmes,
- à la Direction de Projets dans le département de la Relation-client, 4 postes, sur 8 dédiés, sont occupés par des femmes, soit une parité 50/50.

Parité du Groupe



Parité nouveaux collaborateurs 2015



LES ACTIONS PÉDAGOGIQUES – 1/3

- Les partenariats pédagogiques s'appliquent du collège à l'université sous forme de stages, de contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) et se décomposent comme suit :
 - 10 stages allant d'une durée de quelques jours (stage découverte collège) à 3 mois,
 - 3 contrats de professionnalisation d'une durée de 24 mois ; ils concernent 2 femmes et 1 homme,
 - 3 contrats d'apprentissage sur une période de 3 ans (2013-2016)
- Poursuite des engagements pris en 2013 avec le monde de l'éducation et de la recherche :
 - Accompagnement de l'UBS dans la mise en place d'une nouvelle spécialité « cyber sécurité », formation unique en son genre en France. Le soutien de SAB s'est concrétisé par la signature d'une convention d'apprentissage pour 3 jeunes apprentis d'une promotion de 24 étudiants.

A chaque grande étape de l'avancement des travaux de ce cursus, SAB est présent auprès des étudiants, ce fut le cas lors de l'inauguration du cyber center en septembre 2015 et au cours de laquelle la démonstration d'une cellule de crise en condition réelle a permis de mesurer l'importance de ce cursus.



La cybersécurité : Un métier d'avenir !



dinateurs, tablettes, téléphones,...) des cybermenaces. La chaîne de télévision FR3 leur a consacré tout récem-

Depuis un an, nous formons, ment un reportage dans lequel l'un de nos apprentis, ingénieurs en cyberdéfense. Cette nouvelle filière de l'Université de Bretagne EN- SiBS est unique en France et a pour objectif de former des ingénieurs en cyberdé- tention par an.

LES ACTIONS PÉDAGOGIQUES – 2/3

Création du Trophée de la finance durable, prix destiné à récompenser les meilleurs travaux scientifiques ou les thèses portant sur la finance durable. SAB, entreprise de technologie au service de la finance, deux domaines en constantes évolutions/révolutions dans lequel le rôle de la recherche est primordial.



Remise du Trophée de la Finance durable
Février 2015



C'est donc tout naturellement que SAB a souhaité rapprocher ces deux mondes et décidé d'apporter son soutien à créer un prix de recherche en adéquation avec son activité et ses valeurs qui en font une entreprise socialement responsable et impliquée dans les valeurs du développement et du progrès.

Les contributions primées portent principalement sur les moyens et les actions permettant à la finance et au système financier de mieux résister aux crises et d'être résilients sur le long terme.

Deux prix ont déjà été remis en 2014 et 2015 et c'est toujours l'occasion pour la Direction du Groupe de renouveler son engagement public en matière de RSE.

LES ACTIONS PÉDAGOGIQUES – 3/3

- Participation de SAB au séminaire Business & Society de l'ESSEC. L'évènement, 5^e édition, avait pour but de démontrer aux étudiants que l'entreprise responsable est un enjeu réel et sérieux qui recouvre des réalités concrètes, et aussi de susciter une prise de conscience et d'inciter les étudiants à s'engager.



Olivier Peccoux à l'Essec devant un groupe d'étudiants.

En répondant à l'invitation, le Président de SAB est intervenu auprès de trois groupes d'étudiants et l'échange reposait sur des actions très concrètes.

- Dans le cadre du versement de la taxe d'apprentissage, dont le financement est orienté à plus de 50 %, nous avons la possibilité pour le solde, de décider de l'affectation résiduelle mais toujours à destination d'organismes de formation.

Notre soutien concerne des actions locales proches de nos sites basés en métropole et depuis plusieurs années, la Direction a fait le choix d'une large diversité de thèmes ayant un lien direct avec les fondamentaux du DD (environnement, handicap, insertion de jeunes). Cette sélection est issue d'une démarche conjointe entre la Direction, les Ressources humaines et le comité de Développement durable.

En 2012 avons mis l'accent sur l'insertion des jeunes, puis sur le handicap en 2013.

Après avoir mis l'accent sur des projets de biodiversité en 2014, en 2015 « année climat », nous avons continué à soutenir des projets environnementaux mais dans des domaines plus divers (agriculture urbaine, solidarité internationale autour du thème de l'eau, bâtiments bioclimatiques, préservation des pollinisateurs sauvages).

Les établissements aidés transmettent les résultats des actions engagées grâce à ce soutien (financement permanent parfois), ce qui nous permet d'avoir un lien avec eux. Certains nous convient à découvrir les réalisations effectuées et entendre leur témoignage.

Les établissements partenaires des actions engagées avec l'université (cyber-sécurité et fiancé durable) ont également reçu un soutien financier pour leurs programmes de formation via cette taxe.

LA COMMUNICATION

- Réunion annuelle sur chaque site pour dispenser à tous les salariés les résultats de l'entreprise et la stratégie mise en place pour l'année à venir actant par là-même la transparence de nos actions.
- Réunions régulières de la DRH avec le Comité d'Entreprise, les délégués du personnel, le CHSCT et le comité de DD. Un projet concernant le handicap est en cours de finalisation avec RH et se concrétisera courant 2016 (voir § l'embauche/achats responsables).
- Réunion annuelle de la DG et du comité DD puis points réguliers transversaux avec autres services/directions.
- Publication régulière (3-4 fois/an) des activités et de l'actualité de l'entreprise adressée aux salariés, via le journal interne.
- Le bulletin d'information « SAB Infos » destinée aux clients vient d'être remplacé par une newsletter « SAB Scope » qui est diffusée électroniquement à nos clients, environ 3 fois par an.
- Des réunions sont également organisées avec les prestataires dont les personnels sont opérationnels sur sites SAB.
- L'information permanente sur notre démarche tant à l'externe (*rubrique « développement durable » sur le site internet [sab*](#)*) qu'à l'interne (*une tribune dans le journal trimestriel du Groupe, au tableau d'affichage sur lequel est inscrit l'engagement du Président, via la messagerie dédiée et dans le trimestre qui suit l'embauche, une présentation de la démarche* par la responsable du développement durable et mise en contact avec le membre du comité de développement durable sur le site de travail du salarié ; pour ce faire, tous les sites ont un représentant du Comité DD).



La DRH et le comité DD se concertent régulièrement :

- Suivi des bonnes pratiques :
 - présentation de la démarche DD lors de la journée d'intégration,
 - information sur la démarche DD via l'intranet RH au même titre que toutes les autres informations,
 - étude conjointe dans le choix de la part variable de la taxe d'apprentissage.

La DRH sollicite ponctuellement le comité DD sur des sujets en corrélation avec les droits du travail et le développement durable, composante à part entière en 1^{re} page de l'organigramme du Groupe. A ce titre, la DRH peut faire état des pratiques existantes ou en projet lors de ses réunions mensuelles au comité de Direction.

La mise en place de rencontres « OPEN SAB » fin de matinée/déjeuner ou fin d'après-midi/pause apéro sur les thèmes liés à l'activité et la vie en générale au sein du groupe, ont permis de renforcer les liens entre les équipes, de découvrir tel ou tel fonctionnement au sein d'un département, de faire connaissance avec un service d'un autre site.

Ces *Open SAB* ont eu un réel succès sur le site qui a lancé l'idée et quelques sessions ont été mises en place au siège de l'entreprise ces derniers mois.



La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Responsabilité
environnementale



3

LES MATÉRIELS ET DEEE

Pour toute acquisition de matériels, le service achats procède à une étude préliminaire avec les fournisseurs afin d'y inclure les principes du DD. Information et/ou concertation avec le comité DD.

Les déchets électriques et électroniques 'DEEE' font l'objet de recyclage conformes à la réglementation en vigueur et plusieurs actions mises en place en 2010 et poursuivies à ce jour ont permis de les réduire :

- Unités centrales et ordinateurs portables sont loués pour 3 ans (renouvellement à hauteur de 1/3 an) ; leur recyclage est de ce fait assuré par le fabricant-fournisseur.
- Ecrans achetés à l'issue des 3 ans et gardés jusqu'à fin de vie. Les plus anciens sont cédés sur un marché de 2de main afin d'être réutilisés. Ils sont aussi conservés au-delà des 3 ans afin d'être installés en 2^d écran dans les services nécessitant des écrans supplémentaires.
- La dématérialisation se poursuit selon les besoins et à chaque ouverture ou réaménagement d'un site, ce sont des matériels ou systèmes respectueux du développement durable qui sont installés et nous favorisons systématiquement la technologie de virtualisation des serveurs.
- Presque tous les consommables usagés sont collectés par les fournisseurs et prestataires (toner, encre, téléphones cellulaires, produits entretien, matériels électriques).



- **Les autres déchets** qui ne rentrent pas dans les filières fournisseurs, sont tous triés et collectés soit en apport volontaire (piles), soit par un prestataire spécialisé (papiers, cartons, plastiques) et sur certains sites du Groupe, en partenariat avec les collectivités locales qui mettent des points de collecte à disposition des entreprises.

En partenariat avec les entreprises de nettoyage, des produits éco-labellisés sont utilisés à 90 % sur les sites de la métropole et le personnel est formé à l'utilisation de ces produits. En étant contributeur de cette démarche avec ces prestataires, SAB participe au respect de l'environnement.

LA CONSOMMATION ÉLECTRIQUE

La consommation électrique est aussi sous surveillance et un suivi des consommations est effectué sur presque tous les sites.

- Eclairage, chauffage et climatisation font l'objet de rappels quant à une utilisation raisonnable.
- La mise en veille des appareils (écrans) en cours de journée et l'extinction en fin de journée de la majorité des matériels électriques (ordinateur, imprimante, photocopieur, vidéoprojecteur, etc.,...) sont largement préconisées et petit à petit le geste est devenu réflexe.
- Le système de climatisation de la salle informatique du DATA center interne a été entièrement renouvelé et à cette occasion les technologies les plus « vertes » ont été utilisées (consommation électrique moindre, gaz dernière génération).

La baisse de la consommation électrique globale se poursuit pour les sites de la métropole (- 5%) tout en absorbant un effectif croissant (+ 4%).

Si les conditions météorologiques ont été plus clémentes début 2015 – hiver doux- la baisse de la consommation a été rapidement effacée durant l'été lors de la vague de chaleur.

Enfin, il est toujours aussi difficile d'obtenir des résultats chiffrés significatifs sur les sites hors métropole :

- **A SAB Tunis**, l'emménagement dans des locaux beaucoup plus grands, l'acquisition importante de nouveaux matériels, dont un onduleur et les fortes chaleurs de l'été 2015 n'ont pas permis de stabiliser la consommation électrique.
- **A SAB Liban**, compte tenu des coupures récurrentes d'électricité, c'est un générateur privé qui prend le relais ; il permet la réduction de la consommation la nuit ainsi que jours fériés et week-end. Mais l'approvisionnement public très fluctuant ne permet pas de suivre l'évolution de la consommation.

Consommation électrique annuelle en KW

	2012	2013	2014	2015
SAB Fontenay	271 253	337 214	279 685	282 096
SAB Vannes	421 036	451 226	430 980	399 039
SAMIC Monaco	105 711	96 464	85 860	72 596
BPM Meylan	26 258	21 004	26 224	28 673
TOTAL	824 258	905 908	822 749	782 404

LA CONSOMMATION DE PAPIER ET LE RECYCLAGE – 1/3

Encore et toujours à l'ordre du jour la réduction de la consommation de papier, la règle principale étant « n'imprimer que si nécessaire » et pour laquelle le comité DD fait des rappels réguliers (affichage, messagerie DD).

- Version papier du journal interne supprimée ; à disposition via l'outil de gestion des Ressources humaines, il est à lire sur écran,
- Davantage de numérisation par les services administratifs :
 - ✓ La généralisation du paiement des factures par virement et prélèvement, amorcée en 2011 s'est généralisée à 99,99 % et plus de 95 % des relances pour paiement sont effectuées principalement par courriels et par téléphone.
 - ✓ Pour les échanges de courriers intersites en métropole, la solution interne est privilégiée via les collaborateurs en déplacement sinon c'est la « lettre verte » de La Poste qui a été généralisée.
- Réduction de la version papier pour les supports de formation, mis au maximum à disposition sur serveur,
- Vote électronique pour la 2^e fois à l'occasion du renouvellement des représentants du personnel : voir tableau ci-contre.

	Avant NEOVOTE	Avec NEOVOTE
Gestion des votes	16 couleurs de papier avec enveloppe pour 283 votants 260 CADRES pour 8 couleurs soit environ 700 pages A4 23 ETAM pour 8 couleurs soit environ 60 pages A4 Et donc 1 132 enveloppes	Peu d'intervention RH Fluidité des échanges (plateforme gestionnaire NEOVOTE) Et donc pas d'impact papier sur l'ensemble du process <i>Sauf les seules éditions légales (PV et affichage obligatoires)</i>
Temps de préparation et suivi électoral	Environ 10 jours en cumulé * préparation : 2 jours * Bureau de vote : 4h*3pers.*3sites = 36h * Frais transport DHL * Dépouillement : 2-3h*3pers.*1site = 6h * Rédaction PV et signatures : 3h * Suivi Rh de la procédure : 6h	4 personnes au bureau de vote sollicitées : * 1h pour clôture de l'urne et, * 1h30 pour scellement, dépouillement et signature des documents
Temps de vote des collaborateurs	30min (déplacement, attente, vote, émargement...)	3 min - pas ou peu d'impact sur les plannings- Et gestion à distance y compris sur plage horaire non ouvrée

➔ un coût financier certes, mais largement atténué par la baisse des coûts logistiques et salariaux.



LA CONSOMMATION DE PAPIER ET LE RECYCLAGE – 2/3

- Cartes de vœux électroniques depuis 2008,
- Papier : la diminution de la consommation au niveau Groupe se poursuit année après année mais des écarts sont à noter d'un site à l'autre et pour des raisons bien différentes et notamment au siège du Groupe :
 - ✓ Déport des éditions de plus en plus systématique de la part des fournisseurs (banques, prestataires de services) vers SAB.
 - ✓ La dématérialisation des factures est plus que jamais à l'ordre du jour mais non encore effective. Un vaste projet vient d'être lancé pour permettre à SAB de mieux piloter ses projets et activités et aussi faire évoluer les processus de contrôle de gestion, de comptabilité et de facturation. Ce projet a été introduit comme étant une démarche d'entreprise tout à la fois rentable et responsable.
 - ✓ Augmentation significative du nombre de contrats émis par la Direction Commerciale et l'entité SAB Services depuis 3 ans.

Nombre de feuilles de papier imprimées / personne / an

	2011	2012	2013	2014	2015
SAB Fontenay	2 089	1 442	1 421	1 531	1 166
SAMIC Monaco	2 772	1 009	800	765	765
SAB Vannes	826	581	500	526	429
SAB Liban	710	710	1050	965	460
SAB Tunisie	814	568	480	354	423
TOTAL	7 211	4 310	4251	4141	3 243

A noter que la numérisation, bonne pratique pour diminuer la consommation de papier, fait supporter l'impression des documents en bout de chaîne (factures, billets de train et d'avion, etc., ...) ; SAB n'y échappe pas et imprime désormais des documents qui lui parvenaient par courrier il y a peu et cela s'est accru depuis ces dernières années d'où un effort plus conséquent pour maintenir le cap d'une baisse permanente depuis bientôt 10 ans.

Il est même à relever un effort plus important en 2015 (-21%) que les années précédentes et de souligner la performance de SAB Liban qui a vu sa consommation divisée par plus de la moitié passant de 965 feuilles/individu à 460.

LA CONSOMMATION DE PAPIER ET LE RECYCLAGE – 3/3

La consommation de papier est inévitable mais corollairement, tout est mis en œuvre pour que le papier « usagé » soit recyclé au maximum. Pour cela, la mise en place de boîtes de recyclage se généralise sur les sites de la métropole et c'est l'occasion d'y associer des prestataires, expressément dédiés à cette opération ou via l'entreprise de nettoyage proposant ce service.

- Au siège social de l'entreprise, un partenariat a été signé fin 2013 afin de mettre en place ce dispositif de collecte et de tri pour papier, carton, canettes et bouteilles plastique. Les collaborateurs de SAB ont été informés de la procédure à suivre et sensibilisés par les équipes du prestataire de la finalité de ce tri sélectif auquel ils doivent participer quotidiennement.

La consommation de papier a diminué et c'est donc aussi moins de papier à recycler passant ainsi de 3,9 tonnes en 2014 à 3,16 tonnes en 2015. Toutefois, les résultats de cette opération transmis par le prestataire laissent apparaître un impact environnemental positif qui a permis de :

- sauver 54 arbres
- économiser 95 m3 d'eau ainsi que 12656 Kwh,
- préserver 1 740 kg de Co2.



Par le biais de ce dispositif, SAB participe à la création et à la pérennisation de plus de 250 emplois pour des personnes souffrant de handicap et/ou en insertion professionnelle et toutes employées en CDI.

La mise en place de ce dispositif vient d'être finalisé et est opérationnel depuis le début de l'année sur un 2^e site ; un projet avancé est en cours sur un 3^e site du Groupe.

- En concertation avec la Communauté d'Agglomération où est basé l'un des sites du Groupe, et après 3 années de mutualisation de la collecte des cartons, regroupant une dizaine d'entreprises, il vient d'être mis en place, par la ville, la collecte des gros emballages pour l'ensemble des entreprises. L'initiative d'un petit groupe d'entreprises a permis d'accélérer la mise en place d'une collecte généralisée qui tardait à être opérationnelle.

D'autres pistes sont mises à profit pour accentuer la démarche :

- une politique d'achats du Groupe orientée vers des fournisseurs ayant eux-mêmes une démarche de développement durable ; amorcée en 2008, cette procédure des achats s'amplifie année après année (papiers issus de forêts labellisées FSC/Forest Stewardship Council, c'est-à-dire papier dont les fibres proviennent de forêts gérées de façon durable-, produits d'entretien référencés 'écolabel', imprimantes ayant fonction recto/verso et mise en veille, etc...).



- Le covoiturage toujours utilisé et principalement sur les sites où les transports en commun sont moins ou peu développés, y compris hors métropole est en nette progression.

Il est à préciser que le covoiturage concerne tout type de trajets : domicile-entreprise, hôtel-entreprise lors des déplacements intersites, pause déjeuner.

A la mise à disposition de sites par les communautés d'agglomération, se sont rajoutés les nombreux sites sur le Net. Ils permettent ainsi de mettre en relation des personnes externes à une entreprise mais géographiquement proches (domicile et lieu de travail).

Le Site de SAB Vannes participe avec Vannes agglomération au challenge des transports doux lors la semaine éponyme qui se tient en septembre chaque année.

Ce phénomène se développe sur plusieurs sites et de plus en plus de salariés pratiquent ce mode de transport de façon interne ou externe à l'entreprise.

- L'utilisation des transports en commun est forte sur les sites où l'usage de la voiture est peu répandu mais où bus-train-métro sont largement développés (capitale, grande ville). Cela concerne aussi bien les trajets domicile-entreprise que les trajets gare/aéroport-entreprise.

- 62% des collaborateurs du siège social (Ile de France) utilisent les transports en commun et la plupart y associe 2 à 3 kms de marche à pied quotidiennement ; c'est une pratique « verte » méritante quand on sait les conditions dans lesquelles on voyage le plus souvent.
- 9 % viennent à pied ou à vélo, parcourant jusqu'à 15kms/jour pour certains.

Il est à noter aussi une augmentation de l'utilisation de ces transports sur les autres sites du Groupe, là où ils ne sont pas aussi développés qu'à Paris et sa banlieue.

- La pratique des transports doux (à pied et à vélo) se vérifie sur tous les sites du Groupe et l'augmentation des kms parcourus est en nette progression.

Le site de BPM/Meylan est particulièrement remarquable : aucun collaborateur ne prend la voiture, affichant ainsi un nombre important de kms au compteur des « bus-vélo-à pied » des 2/3 des sites du Groupe.

Évolution des modes de transports sur les différents sites du Groupe

Distance parcourue mensuellement en covoiturage

	2013	2014	2015
**Nombre de kms économisés/mois	21 262 kms	13 794 kms	24 262 kms
*Quantité de CO2 non rejeté	3 253 kg	2 110 kg	3 712 kg

*une voiture moyenne dégage 153g de CO2/km

****économisés = non parcourus par la voiture des passagers transportés**

Distance parcourue mensuellement en transports en commun

	2013	2014	2015
Bus/Train hors Ile de France	6 400 Kms	10 388 kms	16 389 kms

Distance parcourue mensuellement à pied/à vélo

	2013	2014	2015
à vélo	1 214 kms	489 kms	6 111 kms
à pied	497 kms	584 kms	2 393 kms

LES OUTILS DE COMMUNICATION

➤ La télécommunication

La mise en place de nouveaux outils de communication (visioconférence, web-conférence, téléconférence) amorcée en 2009 se poursuit et leur utilisation ne cesse d'augmenter.

Toutefois, des matériels de visioconférence devenus obsolètes et un nombre limité de sites équipés ont mis un frein à leur utilisation, alors que le nombre de collaborateurs et le nombre de sites ont augmenté ces dernières années.

Pour pallier ce handicap, la visioconférence vient d'être déployée à plus grande échelle afin d'en relancer l'utilisation et pour cela tous les sites ont été installés ou réinstallés avec de nouveaux matériels à l'automne 2015 pour une mise en œuvre dès le début de 2016.

Mais qu'il s'agisse de la numérotation interne, de téléconférence, de web-conférence ou de visioconférence, ces modes de communication sont une alternative non négligeable aux déplacements de courte durée et, outre qu'ils sont moins coûteux, ils ont un impact humain positif car il génère moins de fatigue et sont plus conciliables avec la vie privée, notamment pour les consultants les plus sollicités. Ils sont donc privilégiés chaque fois que cela est possible.

Leur utilisation en a d'ailleurs été facilitée avec la numérotation interne pour la quasi-totalité des sites (ne plus passer par le réseau international est un gain de temps et d'argent et ce sont désormais 6 sites (97 % de l'effectif global) qui sont joignables en interne.



➤ Les voyages

La corrélation directe à l'usage de ces outils est l'évolution des déplacements et plusieurs critères sont à prendre en compte (prospections, projets internes et externes, évolution de l'entreprise) pour en comprendre les variations d'une année à l'autre.

Pour l'année écoulée, il en ressort un accroissement conséquent des déplacements tant par le rail que par l'aérien et tout autant intersites que pour les voyages de clientèle ou de prospection. Cela s'explique par :

- la multiplicité des montées de version en AT pour moitié
- un plus grand nombre de sites actifs au sein du Groupe nécessitant plus de réunions pour lesquelles l'usage des outils de communication n'a pas toujours été possible

Une amorce de baisse des déplacements intersites à l'international se profile en raison du déploiement de bureaux commerciaux dans de nombreux endroits du monde.

Nombre des voyages au départ de SAB Paris et Vannes

Nature du voyages	2013		2014		2015	
	Intersites	Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects
Train	161	520	134	294	269	361
Avion	135	295	153	305	165	479
TOTAL	1 111		886		1 274	

LES OUTILS MÉTIERS – 1/2

Le référencement des produits SAB dans la 1^{re} parution du guide de l'AFDEL est une reconnaissance de la valeur ajoutée « éco-responsable » du groupe SAB.

Cette valeur ajoutée définie au chapitre « processus de travail » est le résultat de deux applications SAB référencées « FlowMind » et « SaaS » qui n'ont cessé de se développer depuis leur mise en œuvre en 2010 et pour lesquelles l'AFDEL a renouvelé le référencement SAB dans sa 2^e parution en 2013.

➤ **FlowMind**, outil mis en place courant 2010 et intégré dans la dernière version du logiciel, permet la dématérialisation des documents. Il est utilisé dans :

- les processus métier (souscription de produits bancaires, gestion de comptes et de virements,...)

⇒ ex : l'automatisation de la procédure de virement a permis à un client de multiplier par plus de 10 la dématérialisation des documents dédiés).

et

- les processus administratifs pour gérer des dossiers très divers (retraite et prévoyance, demandes de congés, procédure de naturalisation au Ministère de l'Intérieur,...)

⇒ ex : la gestion informatisée des dossiers d'un organisme de retraite/santé/famille de traiter 880 types de documents ce qui représente environ 1 750 000 documents par an et par caisse sur les 35 caisses que compte l'organisme.

Par cette contribution à réduire la circulation de papiers entre acteurs éloignés, FlowMind est incontestablement un outil très écologique.

Et aussi à propos de SAB AT

Les organismes financiers manifestent de plus en plus leur intérêt à faire le pas vers la Banque digitale. Ni un projet, ni un progiciel mais une démarche que SAB propose à ses clients via SAB AT, socle de déploiement vers la Banque digitale.

Même si à ce jour la tendance est grandissante, 70 % des banques en ont envie, 80 % n'ont pas encore fait le pas de la Banque digitale.

Les caractéristiques de la Banque digitale sont multiples et sont en cohésion avec la démarche de développement durable ; c'est dans cet esprit que SAB AT propose :

- La simplification des process par la dématérialisation des processus
⇒ numérisation de documents, zéro papier,
- La sécurité, « élément clé », pour protéger les données transactionnelles des clients des banques,
- L'innovation pour apporter la flexibilité,
- L'exploitation de l'information pour mieux connaître les clients,
- L'expérience client pour offrir des services sur mesure et de proximité,
- L'accès à l'ensemble des canaux de distribution pour chaque client.

LES OUTILS MÉTIERS – 2/2

SaaS qui signifie « Software as a service » ou services à la demande est un concept consistant à proposer un abonnement à un logiciel plutôt que l'achat d'une licence et ce mode locatif est en expansion régulière depuis deux ans. Dans tous les appels d'offres, il est proposé de choisir entre licence ou SaaS.

L'intérêt des établissements de paiement pour le mode SaaS n'a cessé de croître et depuis sa mise en place en 2009, le nombre d'établissements concernés, y compris les clients infogérés, est passé de 1 à 25 établissements.

En permettant la mutualisation des ressources sur des infrastructures de virtualisation par plusieurs entreprises, l'impact est non négligeable sur la consommation électrique.

A cela, se rajoute l'impact très positif découlant du recyclage de l'énergie issue des serveurs nécessaires à l'infogérance et que notre fournisseur a su exploiter (chauffage d'une serre à l'intérieur des locaux) et qu'il compte développer (alimentation énergétique des locaux de la nouvelle université en construction à proximité des locaux).

Cela montre bien l'implication qui peut exister entre client et fournisseur.





La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Anti-corruption



4

LE CODE ÉTHIQUE – 1 / 2

L'engagement de SAB à respecter les principes fondamentaux du développement durable est aussi celui de combattre la corruption sous toutes ses formes. Jusqu'à présent, le Groupe SAB n'a pas eu connaissance d'avoir été ou d'être exposé à des situations concernant l'anti-corruption et ne peut donc communiquer sur des progrès à ce sujet.

➤ Le code

Nonobstant que notre domaine d'activité nous expose moins à des situations de corruption, il importe que l'entreprise s'attache à lutter sérieusement contre la corruption. Dans cet objectif, suite à l'annonce faite par la Présidence d'œuvrer plus formellement contre la corruption et après quelques mois de réflexion en concertation avec différents services (Ressources humaines, Direction commerciale, Comité développement durable, Tiers externe), un code éthique, « le code SAB », a vu le jour courant 2014.

Le code SAB ne se substitue pas au règlement intérieur, lequel régit les obligations réciproques –droits et devoirs- et conditions de travail des salariés et de l'employeur. Il en est un complément dont le contenu ne traite que l'anti-corruption.

Outre l'information de la Direction générale faisant l'annonce de la mise en place d'un code éthique, chaque collaborateur en a reçu individuellement un exemplaire et peut à tout moment le retrouver sur l'intranet RH. De plus, il est précisé sur le site web de l'entreprise, qu'il sera remis à toute partie prenante qui en fera la demande.

Enfin, un comité éthique composé de personnes issues de différents services de l'entreprise et d'un tiers externe –garantie d'un jugement de neutralité-, dispose d'une adresse intranet afin de pouvoir traiter demandes de conseils et préoccupations.

Outre ce code, il est à rappeler l'obligation légale annuelle de certification des comptes par les commissaires aux comptes pour chaque entité juridique -triple vérification des notes de frais après la DRH et le service Comptabilité- sans omettre la certification du bilan consolidé du Groupe. En cela, ils veillent à ce que la chaîne de commandements, de la signature du bon de commande au paiement de la facture, soit respectée. Ils sont donc garants de l'audit de procédure interne s'y rapportant et pour laquelle la Direction générale à son plus haut niveau assure la maîtrise de tous les mouvements financiers et certifie qu'il n'y a aucune circulation d'argent liquide.

LE CODE ÉTHIQUE – 2/2

➤ L'e-learning

Dans le but de maintenir la sensibilisation, un e-learning (outil élaboré par Transparency International) a été mis à la disposition sur le serveur des Ressources humaines afin que tous les collaborateurs du Groupe puissent à tout moment se réapproprier la démarche.

Pour l'accompagner, il a été décidé de procéder par étape et un premier groupe de salariés représentant l'ensemble des services commerciaux de l'entreprise a été convié à le découvrir ; 100 % des salariés concernés l'ont testé et une synthèse a été transmise au Comité de Développement durable via les responsables commerciaux des différentes sites/filiales de l'entreprise.

Il en ressort qu'il n'était pas inutile de le faire et que même les plus aguerris aux transactions n'ont pas toujours trouvé la bonne réponse, dans un sens comme dans un autre c'est-à-dire avoir pensé qu'il y avait corruption quand cela ne l'était pas et vice versa.

La mise à disposition de cet outil a été l'occasion pour la Direction générale de renouveler, via l'intranet, quelles étaient les règles d'une conduite éthique. A terme, il sera proposé à tous les collaborateurs : l'étape suivante devrait concerner les collaborateurs qui traitent les partenariats.



Enfin, et pour rappel comme évoqué au chapitre des principes soutenus, le Comité de DD et le Service juridique ont collaboré à la mise en œuvre de clauses RSE à insérer dans tous les contrats clients/fournisseurs et dont extrait relatif à l'anti-corruption : « ...Membre actif du réseau français, SAB a mis en œuvre plusieurs actions pour soutenir les 4 principes fondamentaux de l'Organisation et plus particulièrement l'édition d'un code éthique définissant les règles de comportement applicables au sein du Groupe SAB.... ».



L'APPLICATION MÉTIER ANTI-CORRUPTION

SAB propose à ses clients une application permettant de mettre en œuvre une politique de lutte anti-blanchiment dans le cadre des obligations qui leur sont imposées. Ces obligations des banques s'appliquent selon trois degrés de surveillance : vigilance simplifiée ou moyenne ou renforcée. Pour une banque, la connaissance de la clientèle repose principalement, avant l'entrée en relation, sur son identification et la vérification de celle-ci ; cette bonne connaissance, régulièrement actualisée, permettra de déceler des opérations atypiques qui pourraient être liées à des transactions délictueuses et de procéder à des déclarations de soupçon.

SAB met ainsi son expertise au service des banques tant sur la connaissance du client (révision périodique de la gestion des tiers, contrôle des listes noires publiées ou internes) que sur le contrôle des opérations (module CTO qui permet d'identifier les opérations suspectes, module Profil qui permet de faire ressortir les clients ayant un comportement autre que celui défini par eux-mêmes, et enfin module Comptes dormants qui permet de surveiller les comptes dormants...qui se réveillent).





La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Conclusion



5

MAIS ENCORE ...

A ce qui précède, il faut ajouter les gestes en faveur du développement durable, mis en place depuis plusieurs années mais toujours améliorés et généralisés sur les sites du Groupe :

- L'implication et la participation aux ateliers et conférences organisés par Global Compact France. Membre du Club Advanced depuis deux ans, SAB s'est fortement investi en 2015, réaffirmant ainsi son engagement public :
 - Participation à la mise en œuvre de la plateforme Advanced (Membre du comité éditorial du club éponyme),
 - Intervention à la conférence GC France/OBSAR sur les Achats responsables,
 - Présence à la conférence du Club PME Climat.
- L'organisation du séminaire annuel avec nos clients dans le respect des trois piliers du développement durable, occasion pour le Président de se réengager publiquement. En juin 2015, il s'est à nouveau déroulé dans un lieu central, accessible par tout transport en commun et offrant un service dans le respect de la responsabilité sociétale,
- La réponse à tout questionnaire sur notre engagement à la demande des prospects et des clients/fournisseurs. Près de la moitié (45 %) de nos clients a une politique de RSE dont 10 % sont adhérents au Global Compact ainsi qu'environ 25 % de nos fournisseurs,



- Les communiqués de presse réguliers lors d'événements liés au DD qu'ils soient publics ou internes à l'entreprise,
- La mise en place de produits issus du commerce équitable dans les distributeurs de boissons,
- L'utilisation de produits écolabel pour le nettoyage des locaux sur les sites de la métropole. Une implication réciproque s'est développée entre l'un de ces sites et le prestataire pour lequel ledit site est devenu entreprise-pilote à chaque innovation, qu'elle soit une amélioration des conditions de travail –santé, sécurité- ou bénéfique pour l'environnement.
- La participation à des actions locales lors de journées nationales ou internationales (semaine du développement durable, semaine de la collecte des déchets, semaine des transports doux, etc.,)

LA BIODIVERSITE

Le Groupe SAB défend les abeilles depuis 2011 : en plus de l'installation d'une ruche sur les toits de son siège social, SAB s'est aussi investi dans le programme de sauvegarde de l'abeille noire d'Ile de France via le parrainage d'une ruche pour le compte de l'association « le Conservatoire de l'abeille noire en Ile de France (CANIF) ».

- En juin 2015, SAB fait un pas de plus en hébergeant, sur un autre site de la métropole, quelques ruches peuplées d'abeilles noires en provenance des îles de Groix et de Ouessant et pour lesquelles, est appliquée une apiculture durable.
- Des ateliers pédagogiques se tiennent régulièrement et il en ressort un intérêt croissant vis-à-vis du monde des abeilles. La prise de conscience de la nécessité impérieuse de les protéger, n'y est pas étrangère.



Ruches de SAB Vannes



Pas d'illusion, intégrer le durable transforme toute l'entreprise et pour toutes ces pratiques ci-avant exposées, le comité de DD a su vaincre en interne les résistances au changement. De plus, la transversalité dans les décisions s'est mise en place (plus de points –réunions ou infos écrites- entre les différents services sur les actions existantes ou à mettre en œuvre et les sachants qui avaient du mal à lâcher leur pouvoir, s'impliquent davantage dans la démarche.

Cet engagement renouvelé dans la déclaration du Président de l'entreprise est consultable sur divers supports afin que collaborateurs et partenaires aient à l'esprit cette action du quotidien :

- Affichée de façon permanente dans tous les locaux du Groupe, sur tableaux dédiés et présence d'un Kakemono dans le hall d'entrée pour rappeler les 10 principes de GC ONU,
- Consultable par intranet via l'outil de communication « SIRH » de la DRH,
- Sous forme de flyers résumant la démarche SAB et à disposition dans le hall d'entrée de chaque immeuble du Groupe,
- Lors des messages « piqures de rappel » du comité DD via l'intranet dédié,
- Lisible trimestriellement dans la tribune DD de la revue interne du Groupe,
- Disponible publiquement sur notre site internet -www.sab2i.com-.



ANNEXE : HISTORIQUE DE LA DÉMARCHE RSE DE SAB – 1 / 2

Un engagement dès 2007

- Adhésion au Global Compact de l'ONU et au Pacte Mondial France
- Nomination d'une responsable DD au niveau Groupe

Une phase d'approche en 2008

« Le DD à notre échelle »

- Création d'un comité du DD intégrant un membre-correspondant sur chaque site du Groupe avec pour 1re mission de faire un état des lieux et de sensibiliser le personnel
- Mise en place d'une messagerie dédiée accessible à tout le personnel via l'intranet
- 1^{re} Communication des bonnes pratiques (Cop)

Un plan d'actions en 2009

« De bonnes pratiques aujourd'hui pour préserver demain »

- Sensibilisation élargie aux parties prenantes (clients/fournisseurs, prospects) ; diverses actions locales mises en œuvre
- Communication régulière au personnel via une tribune dans le journal interne de l'entreprise
- 2^e Cop

Des résultats significatifs en 2010

« Mettre la bonne dose d'avenir dans nos actions »

- Baisse des différentes consommations d'énergie (électricité, papier) ; meilleure gestion des DEEE et mise en place d'une politique d'achats durables
- Développement d'outils, propres à l'activité du groupe, et référencés pour leur valeur ajoutée écoresponsable (Flowmind, Saas-gestion en hubs-)
- 3^e Cop

L'intégration des derniers sites du Groupe à la démarche en 2011

« Chaque jour nous agissons pour demain »

- Approfondissement des actions et homogénéisation de la démarche sur tous les sites : mot d'accueil du comité à chaque embauche et accès à un espace dédié à la démarche consultable par tous sur le serveur de l'entreprise.
- 4^e Cop validée « Active Level »

Le soutien des 10 principes du Pacte Mondial en 2012

« Le véritable avenir c'est aujourd'hui »

- Accroissement du partenariat Université/Entreprise
- 5^e Cop validée « Active Level »



ANNEXE : HISTORIQUE DE LA DÉMARCHE RSE DE SAB – 2/2

L'engagement public du Groupe via plusieurs actions en 2013

« Chaque jour nous agissons pour demain »

- Création du Trophée SAB de la Finance durable
- Partenariat Université/SAB pour la création de la nouvelle formation à la cyber sécurité, formation unique en France
- Ebauche d'une charte éthique
- 6^e Cop validée « Advanced Level »

L'adhésion au Club "Advanced" en 2014

« Chaque jour nous agissons pour demain »

- Membre du Club « Advanced » composé de 35 entreprises dont 19 de niveau éponyme
- Mise en place du « Code SAB » (code éthique anti-corruption)
- 7^e Cop revue par les pairs et validée « Advanced »

La mise en œuvre de la plateforme Advanced en 2015

« Chaque jour nous agissons pour demain »

- Membre du comité éditorial du Club Advanced
- Participant actif à la mise en place de la plateforme Advanced
- Intervenant à la table ronde/conférence des Achats responsables (GC France/OBSAR)
- Présentation engagement RSE aux étudiants de l'ESSEC par Président Groupe SAB
- Participation au Stand GC France/COP 21
- 8^e Cop revue par les pairs et validée « Advanced »

Le texte complet des Cop transmises à la cellule onusienne du Global compact est consultable au chapitre Développement durable de notre site « www.sab2i.com ».





La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.



Contact Développement Durable

Anne-Rose Le Gallo

E annerose-legallo@sab2i.com

Contacts Groupe SAB

Site internet : www.sab2i.com

Adresse siège social : 36 boulevard de Vincennes -
94120 Fontenay sous Bois – France

Tel : + 33 1 43 94 94 01

Réseaux sociaux

LinkedIn : <http://www.linkedin.com/company/sab2i>

Twitter : http://www.twitter.com/SAB_Banking

Youtube: <https://www.youtube.com/c/sab2iTV>



Network France

ATTESTATION D'ÉVALUATION EXTERNE

Le présent document atteste que l'entreprise SAB a procédé à l'évaluation externe de sa Communication sur le progrès (COP) 2015 pour le Global Compact des Nations-Unies. L'évaluation a pris la forme d'une revue par les pairs, organisée par le Global Compact France dans le cadre du Club « GC Advanced », et a fait l'objet d'un compte-rendu indiquant les pistes d'amélioration identifiées.

La COP de SAB répond ainsi à la question préambule n°8 du niveau de différenciation Global Compact Advanced pour 2015.

Fait à Paris, le 14 mars 2016

Signatures des participants à la session :

MICHELIN

Sophie PERRIER
Sustainable Development
Department

RTE

Nathalie DEVULDER
Directrice du Développement
Durable

GLOBAL COMPACT FRANCE

Pierre COHIN
Project Manager

Association GLOBAL COMPACT FRANCE

14, boulevard de Douaumont, 75017 Paris • Tél. : +33(0)1 80 48 90 70

SIRET: 488.898.511.00040 • Code APE : 99007