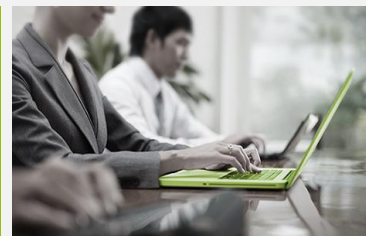




La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Mars 2017



LES ENGAGEMENTS DE SAB POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE

Communication de progrès



Network France
WE SUPPORT

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 Transversalité et 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
- 17 SAB et la biodiversité

PARTIE III : ANTI-CORRUPTION

- 18 Le Code éthique
- 19 Les applications métier anti-corruption

PARTIE IV : CONCLUSION

- 20 Mais encore....
Communication de la démarche

ANNEXES - Historique de la démarche RSE
- Attestation « statut Advanced »



La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Introduction



1

LE MOT DU PRÉSIDENT

Chaque jour, nous agissons pour demain.

10 ans déjà ! Et qu'avons-nous fait ?

SAB adhère au Global Compact de l'ONU depuis janvier 2007. Pas à pas, toute l'entreprise SAB s'est investie durablement dans une démarche RSE, ainsi la somme des résultats obtenus à chaque niveau de l'entreprise, sur chaque site, en France et au-delà dans les filiales à l'international, a révélé une volonté désormais bien ancrée dans la démarche que poursuit le Groupe depuis 10 ans.

Passé de moins de 500 salariés à presque 700 entre 2007 et 2017, le Groupe SAB a vécu des changements organisationnels importants et a su les faire évoluer dans le sens des principes préconisés par le Global Compact des Nations Unies que sont :

- les Droits de l'Homme et les Normes de travail pour lesquels SAB tend vers une harmonisation des avantages sociaux sur l'ensemble des sites du Groupe -*bonnes pratiques transmises à Global Compact France dans le cadre de l'élaboration d'un guide des ODD tels que définis par l'ONU en septembre 2015-* et la formation pour tous via son entité SAB Academy.
- l'Environnement pour lequel SAB a réduit les déplacements intersites via le déploiement de la visioconférence sur tous ses sites et s'est inscrit dans la sauvegarde de la biodiversité au travers d'actions fortes telles l'installation de ruches site après site et tout récemment dans le cadre d'un vaste programme de reboisement.
- l'Anti-corruption pour laquelle SAB a mis en place un code éthique dont l'ensemble des collaborateurs applique les règles dites « de bonne conduite ».

Lancé en 2015, le programme MOVE, vecteur d'une importante restructuration administrative - comptabilité, ressources humaines, contrôle de gestion- allant dans le sens de la démarche RSE, commence à produire les effets attendus et devrait être pleinement opérationnel fin 2017.

Dès son adhésion à l'UNGC, SAB a rejoint le réseau local France du Global Compact qui a su le guider et lui donner l'impulsion nécessaire pour atteindre le niveau Advanced en 2013. Fort de cet accompagnement et afin de renforcer l'esprit de la démarche pour les 10 prochaines années, les filiales libanaise et tunisienne du Groupe viennent de rejoindre leur propre réseau local, marquant ainsi leur forte implication auprès de la « maison mère ».

C'est toujours avec la même conviction que je renouvelle, sans réserve, le soutien de SAB aux valeurs préconisées par le Global Compact des Nations Unies. Je compte sur tous, collaborateurs et parties prenantes pour mener à bien cette tâche.



Olivier PECCOUX,
Président-fondateur du Groupe SAB

La persévérance, c'est ce qui rend l'impossible possible, le possible probable et le probable réalisé. (Robert Half)

BREF RAPPEL DE L'ACTIVITÉ DU GROUPE – 1/2

Depuis plus de 25 ans, SAB est l'éditeur français d'une plateforme complète et de composants qui donnent vie à tous les métiers bancaires.

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 684 collaborateurs, véritables experts tant fonctionnels que techniques.

PLUS DE 200 RÉFÉRENCES

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

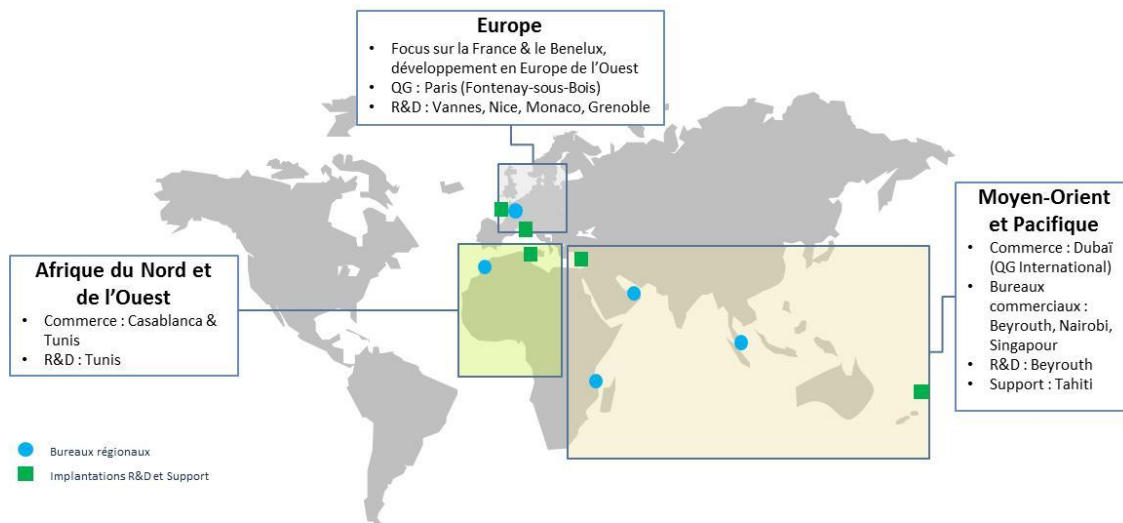
BREF RAPPEL DE L'ACTIVITÉ DU GROUPE – 2/2

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. Des réunions ponctuelles du comité permettent d'assurer un suivi de l'évolution des résultats tout au long de l'année.

Informar nos parties prenantes est intégré 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 ont été soumises pour validation aux membres du Comité de Direction et sont désormais insérées dans tous les contrats depuis 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 – 1/4

LES CONTRATS DE TRAVAIL / L'INTÉGRATION

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.

- 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 le mois qui suit l'embauche, une présentation de la démarche DD est effectuée dans le cadre du module « nouvel embauché » (cf SAB Academy p 15).
- 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.

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.



L'EMBAUCHE – 2/4

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

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 d'évaluation des risques (DUER) dans lequel l'entreprise s'engage à faire de ce document un véritable outil servant à préconiser des actions à mettre en œuvre pour optimiser les conditions de travail.

Aucun incident impliquant l'entreprise n'a été signalé quant à l'application des normes de travail.

→ Régulièrement mis à jour, le DUER a été entièrement refondé et validé en novembre 2016.

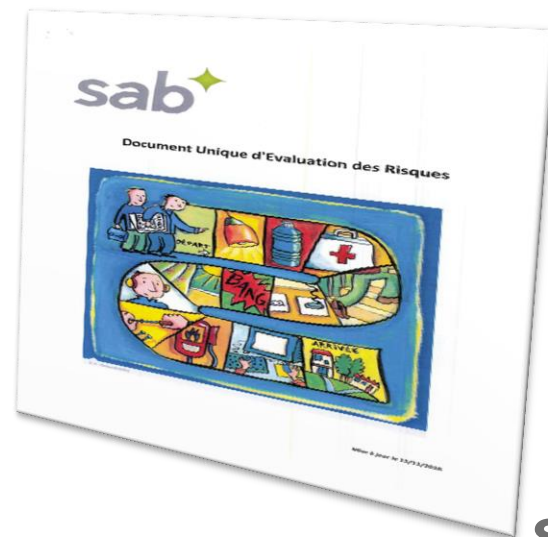
- **Dans le cadre des déplacements en France et à l'étranger**, y compris dans les zones à risques, un contrat d'assurance avec couverture large a été mis en place. L'assureur y prévoit les dispositions à prendre –notamment le rapatriement des personnes- lors de problèmes sanitaires ou survenance d'un 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.

- **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.
- **Après étude de l'aménagement d'un plan de fin de carrière**, la Direction RH a validé :
→ 2 jours de travail à distance pour les 18 derniers mois d'activité, dès lors que le collaborateur fait état d'une réelle ancienneté dans l'entreprise et qu'il a transmis sa date de départ à la retraite.



L'EMBAUCHE – 3/4

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.
→ En 2016, augmentation du nombre de jours de congés pour enfant malade (+ 1j/enfant <12ans)
- 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.

L'évènementiel interne n'est pas oublié pour favoriser la cohésion entre les collaborateurs et des actions ponctuelles sont organisées par le CE (galette des rois le même jour sur tous les sites de la métropole, barbecue également le même jour si la météo le permet, dimanche festif pour le Noël des enfants) et le cadeau de Noël de la Direction générale, au pied du sapin, pour les collaborateurs.

L'EMBAUCHE – 4/4

LE HANDICAP

Et si je
déclarais mon
handicap à
contacts RH...

CONTACTS RH

drh@sab2i.com

Même si le nombre de salariés handicapés au sein de SAB France, n'atteint pas les 6% prévus par la loi, l'attitude de SAB est claire : « aucune discrimination à l'embauche », La plupart des actions mises en œuvre, le sont dans le cadre de la démarche RSE et se manifestent dans le choix des projets de la taxe d'apprentissage, la politique d'achats responsables (entreprise solidaire pour tri/collecte/recyclage du papier). SAB poursuit son développement en ayant recours au secteur protégé et intègre des entreprises de ce secteur dans la liste de ses partenariats

Afin de mettre davantage l'accent sur le handicap et que des salariés qui pensent être dans une situation de handicap puissent se déclarer -80% des cas de handicap ne se voient pas- la DRH a décidé en concertation avec le Comité d'entreprise, dans le cadre d'une action socio-culturelle de lancer une « campagne Handicap ».

C'est ainsi qu'en juin 2016, à l'occasion du barbecue annuel, un atelier cuisine a été réalisé au siège de l'entreprise sous la « baguette » du Chef Grégory Cuilleron, handicapé physique mais non moins grand chef !

A cette occasion, a été réalisée une vidéo « [SAB s'engage contre la discrimination liée au handicap](#) ». La Direction RH y souligne que toute personne qui pense être dans un état de handicap peut bénéficier d'un dispositif RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).



Le Chef Grégory Cuilleron, Olivier Peccoux et Lydie Assouline



Grégory Cuilleron à gauche

LA FORMATION - RH

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 2015 la part de la masse salariale consacrée à la formation sur les sites de SAB France était de 2,38 % et de 3,45 % en 2016.

Pour rappel, le taux légal exigé est de 1%.

Le nombre de salariés formés pour les sites de la métropole a augmenté de 73 % entre 2014 et 2016 pour un effectif global augmenté de 11 % (615=>684). La moindre augmentation du pourcentage sur la masse salariale (+ 29 %) 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 en 2014, a été renouvelée en 2015 et 2016 et étendue à deux autres sites de la métropole. Un module « blended-learning » est mis à disposition pour les consultants et les commerciaux ; la version présentielle est réservée aux sédentaires.

Comme les années passées, la formation des collaborateurs des filiales dans des pays où la législation ne l'impose pas est dispensée comme en France métropole.

	SAB France		Groupe
	Nombre de salariés formés	Part de la masse salariale	Nbre total de salariés formés
2014	158	2,67%	437/615
2015	238	2,38 %	391/640
2016	273	3,45 %	460/684

Il convient de préciser que l'an dernier, 187 collaborateurs ont été formés hors sites France, soit un total de 460 personnes pour l'ensemble du Groupe ce qui représente 67 % de l'effectif global.

Un grand chantier « formation », initié et géré par le département SAB Academy, indépendant de la Direction des RH, est déployé depuis 2014.

La Direction des RH et SAB Academy collaborent étroitement comme cela sera vu dans le paragraphe suivant et au § FORMATION-SAB ACADEMY

LA FORMATION « SAB ACADEMY » 1/3



Sab Academy est le département de formation du Groupe SAB au service de toute la communauté SAB :

- Collaborateurs du Groupe
- Clients SAB
- Partenaires intégrateurs de la solution SAB

Créé en 2014 (2 salariés, 3 en 2015), il s'est doté de compétences supplémentaires en faisant intervenir une conceptrice pédagogique et en s'ouvrant à la formation par alternance. En 2016, 5 personnes y collaborent.

Cette académie, en favorisant la montée en compétence des équipes, ainsi que la formation et le transfert de compétences de nos partenaires et de nos clients, propose des parcours de formations certifiantes, une plateforme d'apprentissage en ligne initiant à l'auto-formation, une aide en ligne et un « GPS » pour les utilisateurs facilitant la prise en main du progiciel SAB AT.

Trois types de formation s'adressent aux parties prenantes, selon les besoins et l'ancienneté dans l'entreprise :

- **Le module « Nouvel embauché » ou « semaine d'intégration »** ; dispensée sur 4 jours (3 semaines avant) au format e-learning complété par un point de synthèse journalier et en présentiel, cette formation propose 2 volets
 - Culture générale et politique de l'entreprise dont le développement durable,
 - Connaissance du progiciel
- **Le module « Certification socle SAB AT »** ; mis en place en avril 2016 à raison de sessions de 2*mois pour groupe d'environ 20 personnes, il s'adresse à tous les salariés du Groupe, autres que les nouveaux embauchés et s'inscrit dans le cadre de la formation continue.

5 sessions ont été effectuées depuis un an mais la durée des 2 dernières a été ramenée à 1 mois ; jugée plus efficace et plus motivante, le module sera désormais dispensé ainsi,

Ce mode « blended-learning » facilitera ainsi l'accès à tous à la formation mais l'utilisateur ne sera pas laissé sans réponse, des points réguliers sont effectués en présence des formateur/formés.

LA FORMATION « SAB ACADEMY » - 2/3

- **Le module Clients ou Partenaires :**
 - Clients : lors de besoins ponctuels
 - Partenaires : lors de montée de version ou de bascules, des partenaires locaux sont associés aux collaborateurs et reçoivent, au préalable, une formation à la connaissance du progiciel.

Dans la continuité de ces formations, le retour d'expérience est très important en ce qui concerne les informations « métier ». Un questionnaire de satisfaction est soumis en fin de formation afin de contribuer à l'amélioration des modules (ex : session 2 mois => 1 mois).

Outre l'autonomie qui en résulte du fait de la disponibilité permanente de l'outil et donc d'une utilisation à tout moment par le salarié ou le client, le mode SaaS mis en place a pour effet de réduire considérablement la logistique et d'avoir un meilleur suivi des formations.



Cette nouvelle approche de la formation est ressentie comme étant bien structurée et donnant une bonne vue d'ensemble des connaissances à acquérir.

LA FORMATION « SAB ACADEMY » 3/3



Modalités de déploiement - Socle de connaissances générales

Le déploiement de tous nos parcours de formation est réalisé dans un mode hybride avec un complément en présentiel. Nous utilisons chacune de ces deux modalités (e-Learning / Présentiel) là où elle apporte plus de bénéfice :

- **e-Learning :**
 - Contenu structuré, optimisé et centré sur l'essentiel. Ce qui évite une surcharge cognitive futile.
 - Intégration des cas pratiques et des exercices. Ce qui favorise l'implication et une immersion dans le progiciel dès les premières phases de la formation.
 - Evaluation tout au long de la formation. Ce qui permet à l'apprenant de mesurer ses connaissances *in situ*, et de se rattraper si besoin.
 - Synthèses qui ponctuent chacune des séquences de parcours. Ce qui favorise l'ancrage des informations.
- **Présentiel :**
 - Nous déployons systématiquement nos parcours e-Learning suivis d'une séance de debriefing avec un expert. Ces séances ont vocation à compléter les parcours avec des :
 - Travaux dirigés
 - Retours d'expériences
 - Expertise métier
 - Questions / réponses

sab[★]

Offre SAB Academy

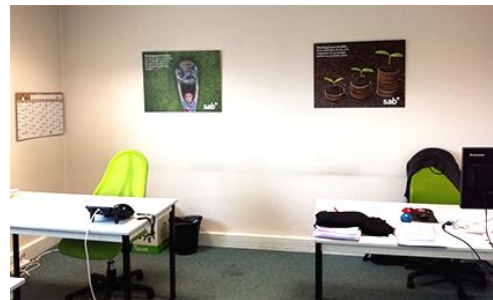
1

L'ÉVOLUTION 1/2

- Jusqu'à présent, les salariés avaient, en fin d'année, un entretien annuel de développement (EAD) avec leur responsable afin de faire le point sur le rôle de chacun durant l'année écoulée et de définir les objectifs à venir en tenant compte du passé. Ces EAD se sont achevés fin 2016 ; la synthèse en cours et en collaboration avec le département formation SAB Academy, sera divulguée d'ici la fin du 1^{er} trimestre 2017.
- Une autre rencontre « salarié/DRH » dite « entretien d'évaluation professionnelle », obligatoire depuis 2016 et à renouveler tous les 2 ans, a été mise en œuvre dès le dernier trimestre 2015. Les premiers collaborateurs entretenus étaient ceux en retour d'une absence plus ou moins longue (maladie, maternité). Pour les autres collaborateurs, les EPE se termineront d'ici la fin du 1^{er} semestre 2017.

La Direction RH et SAB Academy ont mis en place un dispositif sous forme de comité pédagogique trimestriel afin de centraliser les souhaits de formations mentionnées dans les EAD et EPE, y compris les demandes des managers, pour constitution d'un plan de formation sur 18 mois glissants.

- La croissance de l'activité de l'entreprise se traduit par des manques de ressources à combler rapidement. Nous privilégions dans un 1^{er} temps, la mobilité interne, offrant ainsi une belle opportunité d'évolution aux collaborateurs intéressés.
- Les collaborateurs en 2^{de} période de carrière un peu plus nombreux chaque année, sont la résultante aussi bien du vieillissement que de l'embauche. Au chapitre « conditions de travail » il est noté que la possibilité de quelques jours de travail à distance était proposée sous certaines conditions,



- Les salariés référencés « seniors » (45 ans et plus) représentent un peu du tiers des effectifs de SAB métropole, à savoir 117 personnes sur un effectif total de 322. Le pourcentage de seniors embauchés chaque année est variable, mais jamais nul.

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

La cartographie des départements de la Relation-client, de la Production et de la maintenance s'est achevée fin 2016 et les départements « Support » (administratif, commercial, juridique...) en feront l'objet courant 2017. Tous les métiers de l'entreprise auront ainsi été cartographiés sur la période 2016-2017

L'ÉVOLUTION 2/2

MOVE : Optimisation structurelle des métiers de l'entreprise

Le projet MOVE annoncé fin 2015 se déploie de façon transversale et concerne tous les métiers 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).

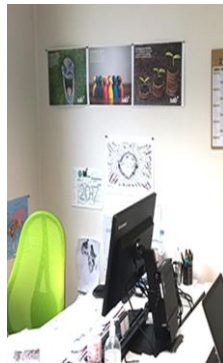
L'objectif de proposer une vision globale, une maîtrise et un suivi amélioré des projets a conduit à la formation de 200 RPA (Responsable Projet Activité) depuis un an, soit environ 30% de l'effectif global du Groupe.

La transition induite peut être perçue comme une surcharge administrative par le RPA dès lors qu'il s'agit d'appréhender très différemment la vue d'ensemble des métiers. Mais à terme, la valorisation des tâches devrait s'imposer.

- Déjà, les ordres de missions, rendus obligatoires, ont permis de mieux évaluer la nécessité ou pas des déplacements et c'est ainsi que l'annulation des déplacements inutiles a pour conséquence :

→ moins de voyages → moins de dépenses → moins d'impact négatif sur l'environnement → moins de fatigue pour les collaborateurs.

Cela est un parfait exemple d'application des 3 piliers du développement durable (sociétal, environnemental, économique).



L'objectif 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.

Le principe consiste à développer les compétences en interne via la formation de collaborateurs au sein d'une équipe plutôt que le recours à des compétences dans une autre équipe. Il en résulte que plus de salariés seront formés et moins de salariés détournés de leur mission.

MOVE s'est donc associé à RH Groupe et au département de la Relation Client, demandeur de cette mise en valeur, pour faire avancer la cartographie des compétences, ci-avant évoquée, Cela a permis de répertorier des mini CV en interne et de cibler tel ou tel salarié pour telle ou telle mission, ce qui a conduit à une optimisation structurelle des métiers du Groupe.

Ce projet, véritable enrichissement pour l'entreprise devrait être à son terme fin 2017.

LES FEMMES ET LES HOMMES

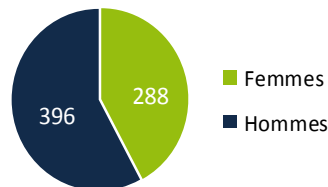
Depuis sa création, SAB poursuit une politique très ouverte en matière de recrutement, caractérisée par une mixité riche sur le plan humain : nationalités, cultures, langues, répartition femmes/hommes. Ce critère est loin d'être négligeable pour échanger tant à l'interne qu'avec les clients basés aux 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 21 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.

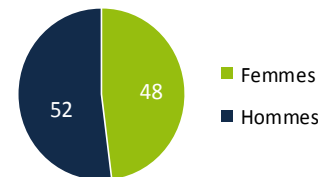
- Avec un effectif total de 684 personnes, répartis en 288 femmes et 396 hommes, notre entreprise, continue d'afficher une répartition femmes/hommes proche de la parité (42 % de femmes, 58 % d'hommes). Or il est toujours constaté une forte représentation des hommes dans ce secteur d'activité.
- Les embauches réalisées en 2016 affichent une quasi parité :
48 femmes/52 hommes
- Il est à noter également une représentation significative des femmes :
 - au Comité de Direction dans une proportion de 2 femmes / 4 hommes
 - Au poste de manager métiers dans une proportion de 9 femmes / 15 hommes

Fondée sur les diplômes, les compétences et l'expérience, la politique salariale de SAB n'est aucunement discriminatoire à poste identique.

Effectif Groupe
au 31.12.2016



Embauches 2016,
Quasi parité



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 pour l'année 2016 :

- 5 stages d'une durée de quelques jours (stage découverte collège) à 6 mois,
- 3 contrats de professionnalisation d'une durée de 8 mois à 2 ans,
- 5 contrats d'apprentissage sur une période de 3 ans :

➔ *Un salarié en contrat d'apprentissage au service Communication, a choisi la démarche RSE de SAB pour son rapport de fin de cursus et a collaboré à la présentation de la CoP précédente et assisté à la revue par les pairs en mars 2016*

Outre l'application de la réglementation en matière de rémunération des stagiaires,

- ➔ Indemnité de stage attribuée dès le 1^{er} mois
- ➔ Prise en charge du transport abonnement collectif / 50 % (ex Navigo) effectuée
- ➔ Titre restaurant pour tous les stagiaires

- 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. Le cursus s'est achevé en septembre 2016 et 1 étudiant a été embauché en CDI ; les 2 autres ont souhaité poursuivre leurs études.



Sécurité, une nouvelle maturité

La troisième année d'étude en alternance chez SAB touche à sa fin pour nos apprentis ingénieurs en cyber sécurité. L'occasion de faire un petit bilan !

« Voilà donc quasiment trois ans que nous avons rejoint l'équipe SSI guidée par Rania Catimel, notre maître d'apprentissage.

L'intégration de la SSI était toute nouvelle chez SAB. Autant vous dire qu'il y avait du travail ! Mais nous avions été prévenus à l'entrée : « on part de zéro, tout est à faire ! ». Chouette, quel challenge !

L'alternance permet de mêler la théorie vue en cours avec la réalité de l'entreprise, notamment sur le plan humain.

Il nous faut agir dans l'intérêt de tous. Ensemble et pas individuellement.

Parfois même, nous appliquons la pratique chez SAB, et étudions la théorie à notre retour en cours le mois suivant, ordre peu conventionnel, mais pourtant très formateur.

Les domaines que nous avons pu aborder sont très vastes. Nous avons eu la chance de pouvoir « toucher à tout », contrairement



à d'autres camarades de cours (pour bon nombre dans des grands groupes) qui sont restés focalisés sur un domaine précis pendant la totalité de la formation. Certes, ces 3 ans ne nous auront pas permis de nous expertiser dans un domaine précis, mais pour un début de carrière n'est-il justement pas plus intéressant comme nous l'avons vécu de découvrir un large panel de domaines pour connaître nos préférences ?

A titre d'exemple chez SAB, nous avons pu effectuer des

tests d'intrusion, l'audit de codes, la sensibilisation, la veille sécuritaire, des études de produits sécurité, des guides de durcissement serveurs, l'analyse de risques, la rédaction de politiques de sécurité. Et surtout, le projet PCI-DSS qui couvrirait l'ensemble des points soulevés par la certification éponyme (standard de sécurité pour les cartes de paiement). Et oui, la sécurité, c'est large !

Maxime – « J'ai pris conscience chez SAB de l'importance de la sensibilisation, domaine semblant

Porm Avril 2016 - 47

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 - Mars 2016



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

- 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, nous 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 » et en 2016, nous avons continué à soutenir des projets environnementaux et entre autre « l'enveloppe 1 000 projets » afin de favoriser les déplacements à faible impact écologique, financer un vélo récupérateur d'énergie, un arbre à vent, un écosystème herbacé.

Un centre éducatif/institut scolaire par région d'implantation d'un site SAB est concerné dans ces choix.

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 finance durable) ont également reçu un soutien financier pour leurs programmes de formation via cette taxe.

Apprentissage, sélection 2016

Auvergne - Rhône-Alpes



Favoriser les déplacements à faible impact écologique

Beaucoup d'étudiants souhaitent venir à l'école en vélo mais le nombre de structures d'accueil (garage à vélo) est un frein. Nous avons donc comme projet de remplacer les parkings les plus proches de nos bâtiments par des garages à vélos afin de faciliter l'accès pour les étudiants les plus éco responsables.

PACA



Vélo récupérateur d'énergie, roulons pour la planète

Créer un espace « sport » permettant de lutter contre le stress et les tensions tout en donnant le goût de l'activité physique, un lieu qui serait une ouverture sur le développement durable en donnant un exemple concret et participatif pour les élèves : pédaler et créer de l'énergie pour recharger leurs portables. Une énergie « propre ».

Bretagne



Arbre à vent NewWind

Le projet consiste en l'implantation d'un Arbre à Vent conçu par NewWind R&D, système de production d'électricité en forme d'arbre dont les feuilles agissent comme autant de mini éoliennes.

TRANSVERSALITÉ ET 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 été finalisé en concertation avec le comité d'entreprise (voir § Handicap).
- Réunion annuelle de la DG et du comité DD puis points réguliers transversaux avec autres services/directions. Comité directeur élargi à DD ponctuellement
- Publication régulière (3-4 fois/an) des activités et de l'actualité de l'entreprise adressée aux salariés, via le journal interne.
- Une newsletter « SAB Scope » est diffusée électroniquement à nos clients, plusieurs fois par an, en fonction de l'actualité du Groupe.
- Un Flash Info trimestriel est mis à disposition des clients sur un espace internet privé : il matérialise une dynamique pour rester proactif face aux évolutions réglementaires ou réformes en cours/à venir et entretient le contact avec le client.
- Des réunions sont également organisées avec les prestataires dont les personnels sont opérationnels sur sites SAB.

La DRH et le comité DD se concertent régulièrement :

- présentation de la démarche DD lors de l'accueil administratif ; une présentation approfondie est effectuée dans le mois de l'embauche lors de la semaine d'intégration mise en place par SAB Academy.
- 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 dans 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.

→ Lors de la dernière réunion DD, l'intégration d'une part variable en lien avec la RSE, dans le calcul de l'intéressement, a été demandée et est à l'étude.





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).
- **A SAB Tunis**, après une année 2015 de transition (nouveaux locaux plus grands, acquisition importante de nouveaux matériels, dont un onduleur, et de fortes chaleurs estivales, une forte augmentation avait été enregistrée. En 2016, une réelle baisse, **-13,5 %**, de la consommation électrique du site a été enregistrée passant de 174 797 kW en 2015 à 151 964 kW en 2016.

Consommation électrique annuelle en kW

	2014	2015	2016
SAB Fontenay	279 685	295 408	276 719
SAB Vannes	430 980	405 389	392 855
SAMIC Monaco	85 860	84 984	73 349
TOTAL	796 525	785 781	742 923

La baisse de la consommation électrique globale se poursuit pour les sites de la métropole (- 5,5 %).

- **A SAB Liban**, il est toujours aussi difficile d'obtenir des résultats chiffrés significatifs compte tenu des coupures récurrentes d'électricité pour lesquelles, un générateur privé 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.

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).

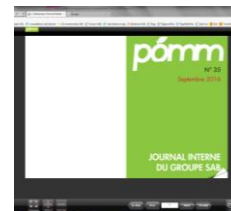
■ Davantage de numérisation par les services administratifs :

- ✓ La généralisation du paiement des factures par virement et prélèvement, amorcée en 2011 s'est généralisée à 99,99 %.

➔ La dématérialisation est à l'étude dans le cadre du projet MOVE :

- les relances sont désormais numérisées et leur mise en place fin 2015 en France, s'est généralisée dans les filiales du Groupe.
- la mise en place d'un ERP (système informatique intégré) est à l'étude pour une mise en œuvre dès 2018. Il permettra de mieux gérer les achats, de réduire les délais de paiement et de dématérialiser la facturation émission/réception.
- ✓ Pour les échanges de courriers intersites en métropole, la solution interne est privilégiée via les collaborateurs en déplacement sinon c'est l'affranchissement « lettre verte » de La Poste qui est utilisé.

- Version papier du journal interne supprimée ; à disposition via l'outil de gestion des Ressources humaines, il est à lire sur écran,



- Réduction de la version papier pour les supports de formation, mis au maximum à disposition sur serveur,
- A chaque renouvellement des représentants du personnel, c'est le système Neovote qui est utilisé ; il a certes un coût financier, lequel est largement atténué par la baisse des coûts logistiques et salariaux,



- Cartes de vœux électroniques depuis 2008.

LA CONSOMMATION DE PAPIER ET LE RECYCLAGE – 2/3

La diminution de la consommation de papier au niveau Groupe est bien réelle même si le mouvement est irrégulier selon les années. La consommation est plus importante au siège du Groupe compte tenu de la présence des services administratifs groupe qui s'y trouvent, lesquels sont vecteurs de plus d'impression (contrats commerciaux, contrats juridiques, documents RH).

Mais aussi :

- ✓ Déport des éditions de plus en plus systématique de la part des fournisseurs (banques, prestataires de services) vers SAB.
- ✓ Augmentation significative du nombre de contrats émis par la Direction Commerciale, et l'entité SAB Services depuis 2014 (*année de sa création*).

Nombre de feuilles de papier imprimées / personne / an

	2013	2014	2015	2016
SAB Fontenay	1 421	1 531	1 166	1 343
SAMIC Monaco	800	785	765	765
SAB Vannes	500	526	429	440
SAB Liban	1050	965	460	416
SAB Tunisie	480	354	423	444
TOTAL	4 251	4 161	3 243	3 408

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 de la consommation depuis bientôt 10 ans.

Hormis le siège, la consommation par individu sur les différents sites les plus importants tend vers une consommation quasi identique, soulignant ainsi l'effort de tous.

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.

- 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.

De 3,16 tonnes en 2015, ce sont 4,1 tonnes qui ont été récupérées (outre la consommation de papier légèrement en hausse, sont comptabilisés les cartons). Les résultats de cette opération transmis par le prestataire laissent apparaître un impact environnemental positif qui a permis de :

- sauver 63 arbres
- économiser 123 m3 d'eau ainsi que 16,3 kWh (consommation annuelle de 3 054 familles),
- préserver 2 tonnes de Co2.



Un petit geste simple pour la planète

SAB Azur met en place le tri sélectif.

Papiers, gobelets, bouteilles plastiques et bientôt cannettes sont maintenant

de travail comme illustré ci-dessous.

Le tri est maintenant à portée de tous !

Sonia Chambonnet

recyclables à SAB Azur !

En effet, de nouvelles poubelles ont fait leur apparition à côté des imprimantes, dans le réfectoire mais aussi à chaque poste



Paris Avril 2016 - 55

Par le biais de ce dispositif*, SAB a participé en à la création et à la pérennisation, en Ile de France, de 69 emplois pour des personnes souffrant de handicap et/ou en insertion professionnelle et toutes employées en CDI.

**ce dispositif est opérationnel depuis début 2016 sur un 2^e site ; une même démarche est à l'essai sur le 3^e site de la métropole.*

Et, en concertation avec la Communauté d'Agglomération où est basé ce 3^e site, à Vannes, et après 3 années de mutualisation de la collecte des cartons, regroupant une dizaine d'entreprises, la collecte des gros emballages pour l'ensemble des entreprises est gérée depuis l'automne 2015 par les instances locales. 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...).

LES TRAJETS DOMICILE/TRAVAIL

2 voitures hybrides dans le parc automobile de l'entreprise

- Le covoiturage est désormais ancré dans les habitudes de nombreux collaborateurs de l'entreprise. Il est principalement utilisé sur les sites où les transports en commun sont moins ou peu développés, y compris hors métropole. Le résultat chiffré est en légère baisse mais s'explique par la démission de quelques salariés dont le domicile était éloigné du lieu de travail. En revanche, d'autres collaborateurs ont pris le relais mais sur de plus courts trajets,

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

De nombreux sites sur le Net permettent de mettre en relation des personnes externes à une entreprise mais géographiquement proches (domicile et lieu de travail).

Dans le cadre de la transition énergétique, le Site de SAB Vannes étudie la mise en place d'un PDE, voire d'un PDIE et cela en concertation avec la Communauté d'Agglomération.

- 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.

- 70,3 % 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.
- 2,5 % 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 progression.

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

Évolution des modes de transports sur les différents sites du Groupe

Distance parcourue mensuellement en covoiturage

	2014	2015	2016
**Nombre de kms économisés/mois	13 794 kms	24 262 kms	22 399 kms
*Quantité de CO2 non rejeté	2 110 kg	3 712 kg	3 427 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

	2014	2015	2016
Bus/Train hors Ile de France	10 388 kms	11 329 kms	13 686 kms

Distance parcourue mensuellement à pied/à vélo

	2014	2015	2016
à vélo	489 kms	2 335 kms	2 553 kms
à pied	584 kms	816 kms	934 kms

LES OUTILS DE COMMUNICATION

➤ La télécommunication

La mise en place de nouveaux outils de communication (visioconférence, web-conférence, téléconférence) amorcée depuis quelques années, 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 fin 2015 pour une mise en œuvre en mars 2016.

➔ le comité DD a pu se réunir davantage en 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

Ils sont en net régression, suite au large déploiement de la visioconférence et même s'il est encore difficile de réduire conséquemment les voyages liés à la prospection, la baisse est nette : - **40% pour le train** et - **27 % pour l'avion**.

Nombre de voyages ferroviaires des sites Métropole

	2015		2016	
Nature du voyages	Intersites	Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects
Train	278	342	183	194
TOTAL	620		377	

Nombre de voyages aériens du Groupe

	2015		2016	
Nature du voyages	Intersites	Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects
Avion	294	823	274	657
TOTAL	1 274		931	

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.

Il permet de
minimiser le flux
d'emails



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 BIODIVERSITE 1/2

Le Groupe SAB défend les abeilles depuis 2011 : en plus de l'installation d'une ruche au sein 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.
 ➔ *un an plus tard, les ruches se portent bien et un état des lieux a été réalisé par un certificateur spécialisé en apiculture bio. Il en ressort, compte tenu de la nouvelle réglementation zéro phyto en agglomération et de la situation géographique du rucher, que le miel SAB sera certifié bio en 2018.*
- 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.



LA BIODIVERSITE 2/2

SAB Méditerranée, l'entité libanaise du Groupe SAB, vient de s'engager dans une démarche écologique visant à soutenir une plantation de cèdres au Liban, et cela à hauteur de 185 arbres en 2017. Pourquoi 185 ? Pour permettre à chaque collaborateur de SAB Méditerranée et SAB International, ainsi que la Direction du Groupe SAB et le Comité de Développement Durable, de disposer, chacun individuellement, de son cèdre et de se sentir pleinement investi par cette action.

Chaque cèdre planté sera nommé par le nom d'un collaborateur SAB et un certificat sera attribué à chaque collaborateur pour officialiser l'action.

Les arbres donnés par SAB seront plantés dès la fonte de la neige, entre mai et juin 2017. Cette opération de reforestation se situe à Kfardebian, à une quarantaine de kilomètres au nord-est de Beyrouth, pas loin des pistes de ski.

Le projet auquel SAB Méditerranée participe est porté par l'ONG Jouzour Loubnan ; sur une très grande zone qui sera clôturée, il est prévu d'y planter plus de 10.000 cèdres et genévriers. Pourquoi le cèdre ? Outre son symbole très fort pour tous les Libanais, le cèdre est menacé de disparition à cause, principalement, du réchauffement climatique.

Les autres parties prenantes du Groupe SAB ne sont pas oubliées, le programme de reforestation devant se poursuivre sur plusieurs années, à hauteur d'un arbre par collaborateur, et cela, site après site, pour arriver à un total de près de 700 cèdres.

Cette action en faveur de l'environnement s'intègre dans les objectifs de développement durable redéfinis par l'ONU en 2015 et soutenus par le Groupe SAB. L'action de reboisement au Liban se situe dans la continuité des actions précédentes relatives à la mise en place de ruches.





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. Cet engagement a été fortement souligné lors de l'entrée de la Banque Mondiale au capital de SAB et pour rappel, l'IFC porte une exigence et une vigilance particulièrement élevées, au-delà de celles liées au Développement durable et cette situation nous impose de poursuivre notre développement selon l'esprit et le comportement moral et professionnel que nous avons toujours suivis et respectés.

➤ 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 et lui sera, de ce fait, opposable.

➤ Le comité éthique

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.

➤ Les Commissaires aux comptes

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.

➤ L'IFC / Banque Mondiale

Enfin l'actionnaire IFC en vérifie le bon fonctionnement dans le bilan présenté lors de l'assemblée trimestrielle des actionnaires.

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. En 2016, ce sont les services Communication, Marketing, Juridique et SAB Academy qui l'ont « pratiqué ».

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. Mais pour plusieurs, il s'est avéré trop long s'adressant à des non-juristes, le manque de l'audio pour le rendre plus vivant.

➔ suggestion a été faite, notamment par SAB Academy de créer un module maison comportant une petite video de présentation précédant le e-learning et de l'intégrer dans les sessions de formation afin que soit assurée la nécessaire pique de rappel.



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.

Pour rappel, (cf 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'édiction d'un code éthique définissant les règles de comportement applicables au sein du Groupe SAB.... ». **Un an après leur mise en place, il en ressort que certains clients acceptent ces clauses en l'état mais que d'autres imposent leur format.**

LES APPLICATIONS MÉTIER ANTI-CORRUPTION

SAB propose à ses clients DES APPLICATIONS MÉTIER ANTI-CORRUPTION dont une 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.

Une autre solution « **SAB FATCA** » répond aux exigences réglementaires de **transparence fiscale** (cf ci-contre) en proposant, entre autres, une solution évolutive chaque année. Allant de l'agrégation des avoirs jusqu'à la génération du flux déclaratif, pour les établissements IGA et non IGA (InterGovernmentalAgreement). La solution SAB native graphique est développée depuis 2012 sous différentes versions et 50 clients l'utilisent désormais et reçoivent une formation dispensée par SAB,



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).

FATCA pour les Nuls : La lutte anti-fraude américaine.

Pourquoi n'y a-t-il pas d'américains dans les listes de « Panama Papers » ? Peut-être grâce à FATCA !

(i.e., Internal Revenue Service « IRS »), voté en 2012 et entré en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

ou de percevoir des revenus par l'intermédiaire d'institutions financières étrangères ou non américaines.

Imane Mouaouin, Consultante, s'est fortement investie dans les solutions SAB sur ce thème et donne également des formations aux clients. Elle nous éclaire.

FATCA a pour objectif d'accroître la transparence fiscale vis-à-vis de l'IRS en vue de lutter contre la fuite fiscale. Comment ? En obligeant les autres pays à leur communiquer les informations bancaires des citoyens américains.

La législation FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act) est un texte de loi introduit par le ministère américain du Trésor et l'administration chargée de la collecte des impôts

Détail des US Person :

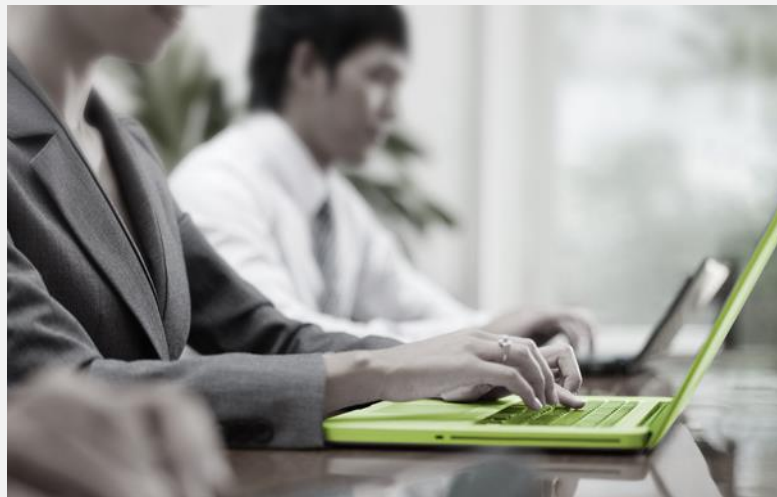
Un citoyen des États-Unis, personne résidant aux États-Unis, certaines personnes qui passent un nombre important de jours aux États-Unis chaque année, les sociétés américaines, partenariats et trusts américains.

FATCA concerne les personnes (morale et physique) dites américaines, susceptibles d'investir et/



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'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 2016, comme les années précédentes, 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 ecolabel 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 réduction des déchets, semaine des transports doux, etc.,)



Implication et participation aux ateliers/conférences organisés par GC France.

Membre du Club Advanced depuis trois ans, SAB participe à tous les ateliers organisés par Global Compact France. Ce soutien et les échanges avec les autres entreprises, certaines clientes, lui ont permis d'avancer dans sa démarche RSE.

En 2015 et en 2016, SAB :

- a participé à la mise en œuvre de la plateforme Advanced et à sa présentation à l'UNESCO (membre du comité éditorial du club éponyme),
- est intervenu à la conférence GC France/OBSAR sur les Achats responsables, Présence à la conférence du Club PME Climat,
- a transmis de bonnes pratiques lors de l'édition du guide des ODD par SDG Compass et GC France,

COMMUNICATION DE LA DÉMARCHE

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.

L'information sur notre démarche est permanente, tant à l'externe qu'à l'interne ainsi que l'engagement à soutenir les 10 principes du Global Compact, renouvelé depuis 10 ans dans la déclaration du Président de l'entreprise.

Divers supports sont mis à disposition des collaborateurs et des partenaires, afin qu'ils aient à l'esprit cette action du quotidien :

- Affichage permanent 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 dans la tribune DD de la revue interne du Groupe : **pomm**
- Disponible publiquement sur notre site internet **sab**

ANNEXE 1 : 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 »

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 »

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

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 » pour la 2^e année

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 (3^e de niveau Advanced)

L'adhésion de 2 filiales SAB, Liban et Tunisie, au réseau local du Global Compact, en 2016

« Chaque jour nous agissons pour demain »

- Clauses RSE dans tous les contrats clients/fournisseurs
- Présentation de 3 ODD dans le guide éponyme B&L/GC France
- Participation au projet porté par l'ONG Jouzour Loubnan, en faveur de la biodiversité
- 9^e Cop (4^e de niveau Advanced)

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

ANNEXE 2 : ATTESTATION STATUT « ADVANCED »

**Global Compact
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) 2016 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 d'auto-évaluation n°8 du niveau de différenciation Global Compact Advanced pour 2016.



Fait à Paris, le 2 mars 2017

Signatures des participants à la session :

COLOMBUS CONSULTING
Caroline MOTTE
Consultant Senior


ELIOR GROUP
Judith LALOUP
Group CSR Manager


MODENCIA
Jean SARDINHA-LUCAS
Dirigeant


VALLUREC
Jean-Louis MERVEILLE
Group Vice President Sustainable Development


ÉCOLE POLYTECHNIQUE
Nicolas MOTTIS
Professeur


GLOBAL COMPACT FRANCE
Morgane GRAFFION
Chargée de mission RSE


Association GLOBAL COMPACT FRANCE
14, boulevard de Duguesmont, 75017 Paris • Tél. : +33(0)1 80 48 90 70
SIRET : 488 893 511 00040 • Code APE : 9900Z



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](http://www.twitter.com/SAB_Banking)

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