



Communication sur le progrès (COP)

Pacte Mondial des Nations Unies

2016-2017

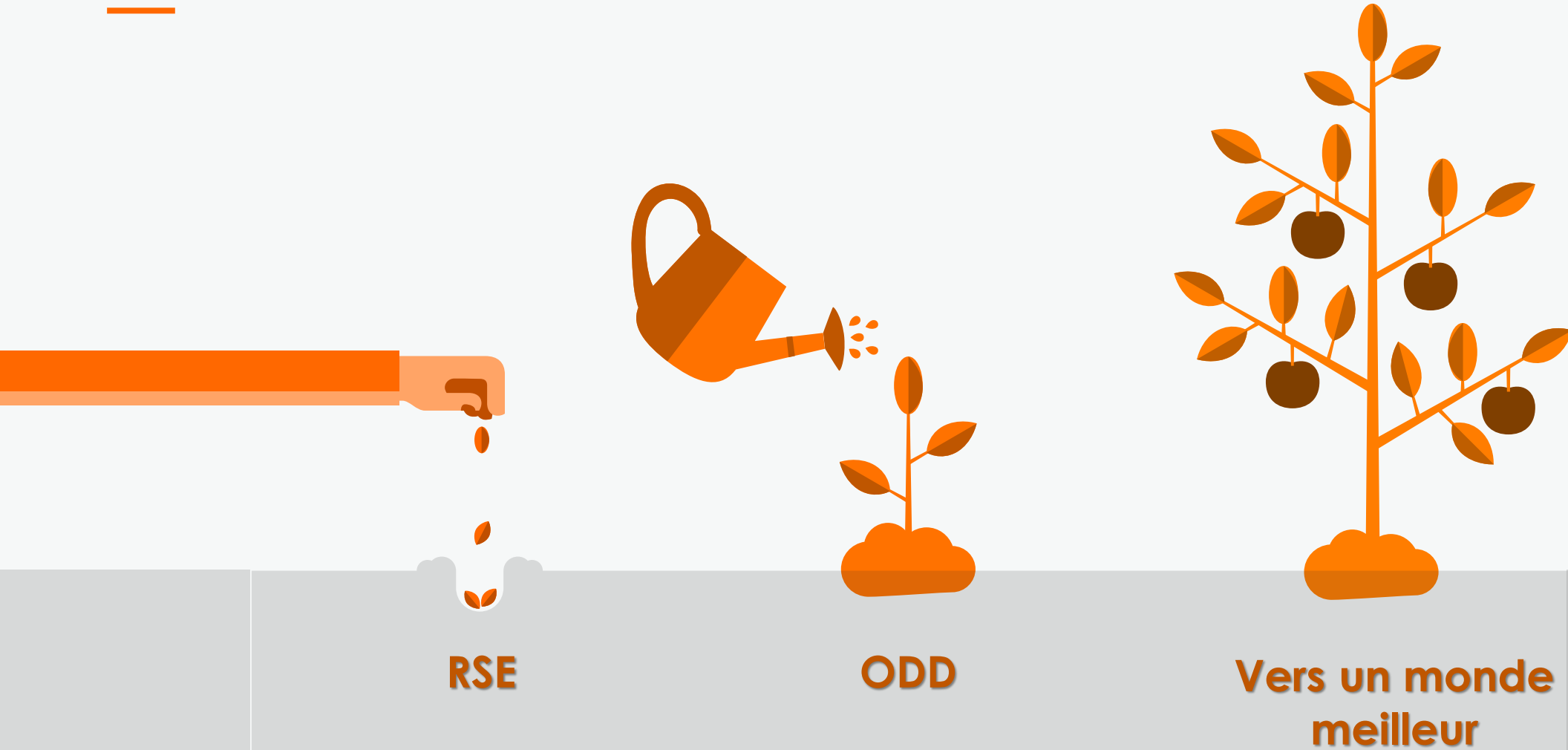


NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre Communication sur
le Progrès sur la mise en œuvre des
principes du Pacte mondial des
Nations Unies.

Nous apprécions vos commentaires sur
son contenu.

“Nous n'avons pas hérité la Terre de nos ancêtres, mais
l'empruntons à nos enfants.”





Historique de la Banque de TUNISIE

La Communication sur le Progrès : CoP BT

Introduction

Partie A

Partie B

Partie C

Partie D*

Conclusion

Les principes du
Pacte mondial
respectés dans
la déclaration
COP

L'intégration de chaque action
citée dans l'une des questions
centrales de la RSE (en se
référant aux questions
évoquées dans le référentiel
ISO 26000)

* 1. Droits de l'Homme

Principes du Pacte Mondial

Principe 1:

Principe 2:

**Nos engagements, notre politique
Résultats**

2. Le travail

Principes du Pacte Mondial

Principe 3

Principe 4

Principe 5

Principe 6

**Nos engagements, notre politique
Résultats**

3. Environnement

Principes du Pacte Mondial

Principe 7

Principe 8

Principe 9

**Nos engagements, notre politique
Résultats**

4. Lutte contre la corruption

Principes du Pacte Mondial

Principe 10

**Nos engagements, notre politique
Résultats**

0

→ Introduction



Introduction....





L'internet a fait du monde un village planétaire, les réseaux sociaux ont amené le monde à l'intérieur des quatre murs.

A l'heure où les informations sont communiquées aux quatre coins du monde avec une célérité inouïe, aller vers la responsabilité sociétale pour une institution donnée n'est plus un choix.

En effet, on a observé une évolution considérable de la relation des institutions avec la société civile. Cette évolution est perceptible entre autres à travers l'importance que revêt désormais la RSE.

Ainsi, adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies pour notre Banque n'était pas un simple acte responsable mais un engagement profond sur le futur où en adhérant, on a consenti à adopter une stratégie responsable dans le cadre d'une mondialisation plus humaine. Ceci étant dit, ayant bouclé une année d'ores et déjà d'adhésion au pacte mondial, on vous soumet notre communication sur le progrès pour la période écoulée tout en profitant de l'occasion pour renouveler notre engagement et mettre de l'emphase sur notre volonté d'agir en toute responsabilité en observant d'une manière draconienne tous les principes autour desquels gravitent ledit pacte.

A cet effet, on procèdera de prime abord, à l'identification de toutes les actions menées ainsi que les initiatives instaurées ou à instaurer tout en précisant notre assise de décisions ou actions bien ancrées qui s'inscrivent dans le cadre des principes du pacte mondial. Un furtif vol panoramique pour introduire notre Banque sera inséré en guise d'introduction pour dresser le cadre.

On s'évertuera d'essayer d'intégrer chaque action citée dans l'une des questions centrales de la RSE (en se référant aux questions évoquées dans le référentiel ISO 26000).

Partie A

Les principes
du Pacte
mondial
respectés dans
la déclaration
COP



Partie A

C'est au moment du Forum Economique de Davos (1999) que Kofi Annan, alors secrétaire général de l'ONU, évoqua l'idée d'une sorte de nouveau contrat économique et social planétaire. Un an plus tard, en Juillet 2000, la phase opérationnelle du Pacte Mondial est lancée depuis le siège de l'ONU.

L'adhésion à ce pacte est purement et essentiellement basée sur le volontariat des entreprises.

Cette initiative ; considérée comme une approche innovante et pragmatique; encourage la responsabilité, met en œuvre de nouvelles valeurs et mobilise les ressources de ces entreprises en faveur du développement social et durable.

Ainsi, ce Pacte est considéré comme une forme exemplaire de " bonne gouvernance ", où la coopération et les efforts volontaires permettent de résoudre les conflits et de modifier les réglementations inadéquates. Il a également pour objectif de promouvoir " l'apprentissage social " ou "corporatif" où les divers protagonistes collaborent par le dialogue, l'analyse et la création de réseaux.

Ceci étant dit, il est à souligner que le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leurs sphères d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'Homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption. Les dix principes sont les suivants :

Les Dix principes du Pacte Mondial

Il convient de préciser que les dix principes du pacte mondial susmentionnés ont bel et bien été observés par notre Banque.



La Banque de TUNISIE : Visu In Situ



Les Droits de l'Homme



Les Droits du Travail



Environnement



Lutte Contre la Corruption



Droits de l'Homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection relatif aux droits de l'Homme ;
2. À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme ;



Normes internationales du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à négocier collective ;
4. À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou contraint ;
5. À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
6. À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi ;



Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution touchant à l'environnement ;
8. À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité d'environnement ;
9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;



Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin ;

Partie B

Historique de la
Banque de
TUNISIE



1879

La Société
Franco-
Tunisienne de
Crédit
Industriel &
Commercial

1880

La Société des
Comptoirs
Maritimes de
Crédit Industriel
& Commercial

1881

La Banque
Transatlantique

1884

La Banque
de TUNISIE



La Banque de Tunisie, dans sa forme actuelle, a été créée le 23 Septembre 1884 suite à différentes étapes :

Le premier guichet bancaire en Tunisie était exploité par la Société Franco-Tunisienne de Crédit Industriel et Commercial et a été ouvert le 21 Avril 1879, sous l'égide de la Société Marseillaise de Crédit Industriel et Commercial. La référence dans la raison sociale, au Crédit Industriel et Commercial, rappelle le rôle de cet établissement parisien dans la création récente alors de la Société Marseillaise.

La Société des Comptoirs Maritimes de Crédit Industriel et Commercial

Très rapidement, les fondateurs de la Société Franco-Tunisienne ont voulu étendre leur activité aux autres ports du sud de la Méditerranée qui entretenaient un commerce actif avec Marseille. Ils ont formé en 1880 la Société des Comptoirs Maritimes du Crédit Industriel et Commercial. Celle-ci a ouvert des guichets bancaires à Alexandrie, Tripoli, Alger, Tanger et repris celui de Tunis.

La Banque Transatlantique

Dans son élan, le même groupe alla proposer à la Compagnie Générale Transatlantique, de créer, ensemble, une Banque dans les ports de l'Atlantique que desservaient les bateaux de la Compagnie.

Cette banque a été effectivement créée en Août 1881 et ce fut la BANQUE TRANSATLANTIQUE. La Société des Comptoirs Maritimes et ses promoteurs n'ont pris qu'une participation limitée. Ils lui ont cédé, en Octobre 1881, les exploitations bancaires méditerranéennes. L'Agence de Tunis dont la situation était déjà saine et l'exploitation rentable fut maintenue et les agences des autres pays ont été liquidées.



La Banque de Tunisie

Pour individualiser l'exploitation bancaire tunisienne et mieux se placer en vue d'obtenir la concession du privilège d'émission, une nouvelle société anonyme au capital de 8 Millions de Francs, a été créé le 23 Septembre 1884: c'était la BANQUE DE TUNISIE. Elle a repris l'agence existante de Tunis pour 200.000 Francs. Son Conseil d'Administration comprenait 12 membres, dont 5 résidaient à Tunis, et se réunissaient en Comité pour suivre toutes les questions qui allaient être soumises au Conseil.

Première banque à s'être installée en Tunisie, la BANQUE DE TUNISIE est resté longtemps le seul établissement de crédit bancaire et pendant plus longtemps encore la seule banque à disposer d'agences dans les centres de l'intérieur du pays. Elle a joué, dès le début, un rôle important dans la moralisation du crédit. Les prêts sur gages qu'elle avait accordé portaient un intérêt de 10 % l'an, alors que les taux appliqués par les usuriers variaient entre 18 et 25 %. Le taux d'escompte du papier commercial a été abaissé de 12 à 7 % et le taux des intérêts hypothécaires de 20 à 8 %.

Grâce à la procédure de l'adjudication qu'elle a recommandée, elle a permis au Trésor d'abaisser le taux des emprunts de 12 % et même de 15 % à 8 %, taux appliqué par la banque dès 1879.

La BANQUE DE TUNISIE a renforcé progressivement son assise et a développé son activité. En 1911, elle a participé aux côtés de la Banque Transatlantique à la création de la Banque Commerciale du Maroc.

Elle a passé avec succès les épreuves de la première guerre mondiale, de la grande récession de 1930 et de la deuxième guerre mondiale.

Partie C

L'intégration de
chaque action
citée dans l'une
des questions
centrales de la RSE
(en se référant aux
questions
évoquées dans le
référentiel ISO
26000)



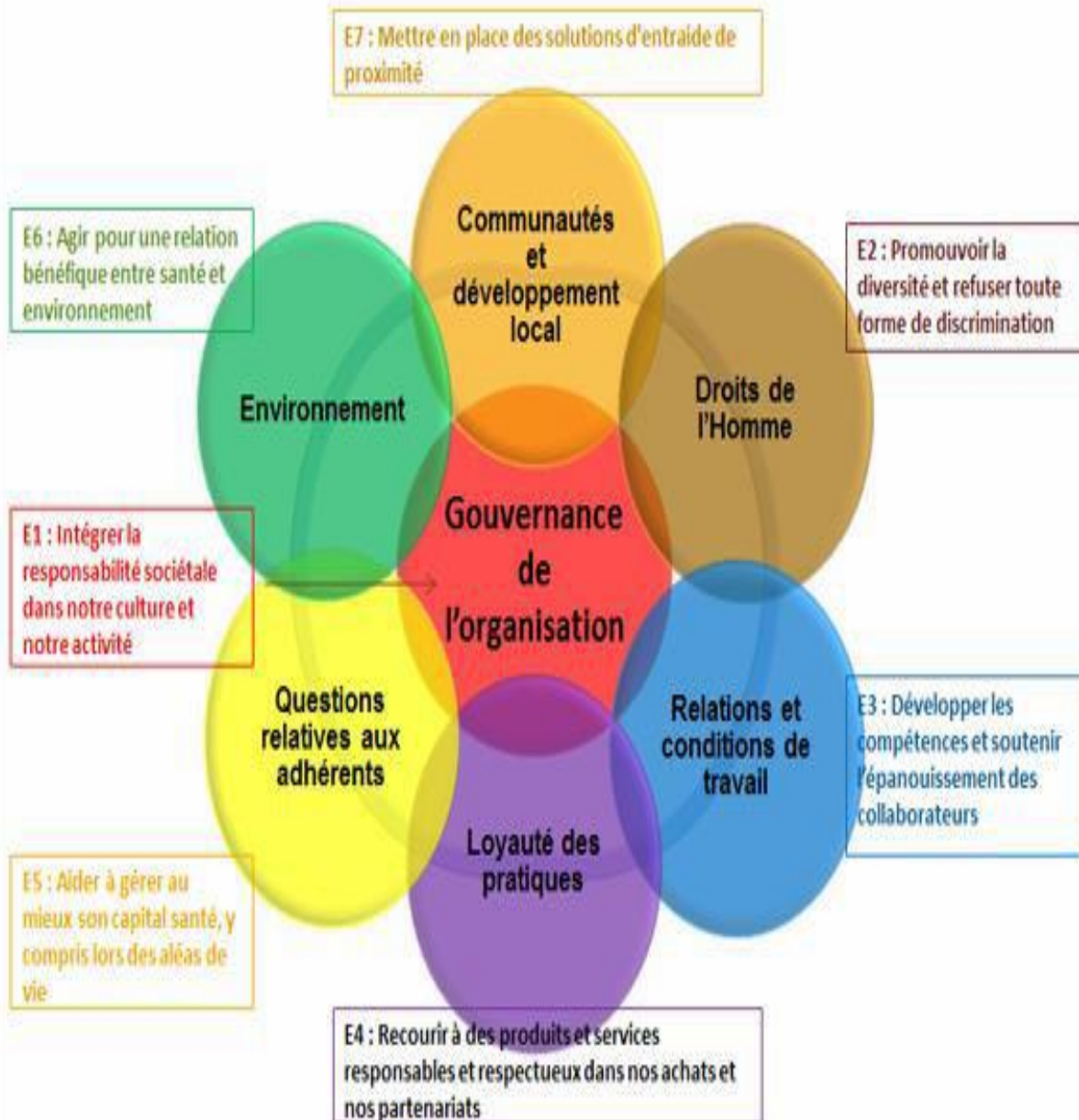


Cette présentation concise de notre Banque n'est que le reflet de l'ancrage et l'enracinement de notre institution dans le paysage économique tunisien en tant qu'institution avant-gardiste, visionnaire & fort porteuse de valeurs et de responsabilités à divers niveaux d'interventions.

Toutefois pour étayer ceci, il convient de discerner la mesure d'intégration des sept questions centrales de la Norme ISO 26000 ainsi que les principes y afférents en ce qui concerne les actions énumérées au niveau de cette COP.

Cependant, il est judicieux d'évoquer sommairement la norme ISO 26000 qui définit la responsabilité sociétale comme la « responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement ; est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations. »

Les 07 Questions Centrales de la norme ISO 26000



ISO 26000 7 principes

→ Lignes directrices

pour cerner le champ de sa responsabilité sociétale

- « Redevabilité »
- Transparence
- Comportement éthique
- Respect des intérêts des parties prenantes
- Respect du principe de légalité
- Prise en compte des normes internationales de comportement
- Respect des Droits de l'Homme.



Ainsi, la Banque de TUNISIE en tant qu'acteur économique a pris en ligne de compte les spécificités régionales autant économiques que sociales intégrant par conséquent une des questions centrales de la norme ISO 26000 à savoir « communautés & développement local ». Cette notion de développement local a une double vocation qui est celle de préserver l'environnement de par le fait que les habitants de chaque région sont très protecteurs de leur milieu. En effet, il s'agit d'une initiative qui respecte le principe n°8 du Pacte Mondial autant que l'une des questions centrales et des principes de la Norme ISO 26000 à savoir la « redevabilité ».

Ce principe de redevabilité a été observé par notre institution par, entre autres, l'adoption d'une approche communicative auprès des communautés locales tout en préservant leurs droits humains, ces droits évoqués et stipulés au niveau du pacte mondial et des principes et questions centrales de la Norme ISO 26000.

Cette focalisation sur la question centrale de la Norme ISO 26000 à savoir « les droits de l'Homme » qui s'est manifesté essentiellement à travers l'élaboration d'études analytiques des besoins en développement régional afin de préserver les groupes vulnérables et leurs assurer des droits fondamentaux et ce, par le truchement de la mise en place d'une politique de développement durable. .

Ceci a été rendu possible en intériorisant une autre question centrale de celles évoquées par la Norme ISO 26000 qui est celle de la « Gouvernance ».

Pierre angulaire de la norme, la gouvernance est le « lieu » où la Banque engage sa responsabilité étant donné que par la prise de décisions responsables et par l'allocation de moyens pour atteindre ses objectifs que s'inscrit le développement durable et sa déclinaison dans la stratégie dépassant par ce fait la posture bienveillante usuelle et sortant de marginalité.

Ainsi, la BT, en se conformant aux règles de bonne gouvernance, propose de mettre en place des mécanismes de réalisation et de suivi des programmes RSE en veillant à observer l'un des principes de la Norme ISO 26000 qui est le principe de transparence.

La RSE est définie par la Commission européenne comme étant "la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société qui appelle leur engagement en collaboration étroite avec leurs parties prenantes internes et externes, d'un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droit de l'Homme et de consommateurs dans leurs activités commerciales et leurs stratégies de base".

Parmi, ces préoccupations on s'intéressera de près aux objectifs de développement durable pour mieux s'évaluer.

17 Objectifs de développement durable (ODD)



Ceci étant dit, force est de constater qu'un certain nombre d'objectifs de développement durable (parmi les 17 ODD) a été directement et indirectement atteints.

Ainsi, en veillant à améliorer les conditions de vie des communautés locales et ce, en adoptant une démarche fondée sur l'écoute, la communication et la compréhension de leurs besoins et attentes en misant sur l'ancrage d'une économie aussi inclusive que possible, la BT a atteint l'objectif « bonne santé & bien-être ».

En outre, moult efforts ont été déployés pour concrétiser cet objectif de développement durable précité et ce, en faveur des employés en matière de :

- **Santé :**

souscription à une assurance : assurance maladie, incapacité & capital-décès
établissement de convention avec les structures sanitaires et les prestataires dans le domaine de la santé

- **Sécurité au travail :**

Renforcement de la prévention
Création d'un comité de Santé et de Sécurité au Travail : Sous-commission de la CCE (contrôler des lieux de travail, diagnostiquer les risques et les causes d'accidents de travail, proposer une démarche préventive)
Intervention sur terrain

- **Activités sportives, de loisir & culturelles :**

Création d'une association sportive
Organisation d'activités de loisirs et proposition d'un large éventail d'activités culturelles

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Des efforts ont été également déployés en vue de préserver l'Environnement respectant ainsi les principes du pacte mondial et une question centrale additionnelle de la Norme ISO 26000.

Consciente de plus en plus de son implication et du rôle qu'elle peut jouer en termes de protection et de préservation de l'environnement, notre Banque a intégré ces enjeux à différents niveaux d'intervention :

- Mise en place d'un manuel QSE : Qualité Sécurité Environnement
- Mise en place d'actions ponctuelles
- L'adoption d'une démarche de réduction de l'empreinte écologique s'est articulée autour des axes suivants :
 - Une consommation avisée et maîtrisée des matières premières, d'énergie, d'eau & de ressources naturelles
 - L'instauration des pratiques de prévention et de protection de l'environnement : lutte contre la pollution
 - Le respect des lois et des réglementations environnementales

Ceci étant mentionné, il convient de souligner qu'à travers une pléthore d'interventions la BT a, non seulement, respecté l'environnement mais a eu également un comportement éthique, a respecté les intérêts des parties prenantes mais a également pris en compte les normes internationales de comportement et ce, en veillant à appliquer des pratiques loyales (il s'agit d'une autre question centrale de la Norme ISO 26000).

Cette loyauté des pratiques ainsi que ce comportement éthique ont été observés à travers l'exigence d'une certaine rigueur comme condition sine qua non avant toute collaboration ou transaction avec tout partenaire potentiel ou client.

Outre ceci, notre institution a veillé à concrétiser le principe de lutte contre la corruption du pacte mondial.

La BT a pris soin d'effectuer un état des lieux en procédant à une identification des points critiques sur lesquels elle doit agir en priorité.

En outre, les priorités d'action et les engagements pris sont intégrés dans la stratégie de la Banque.

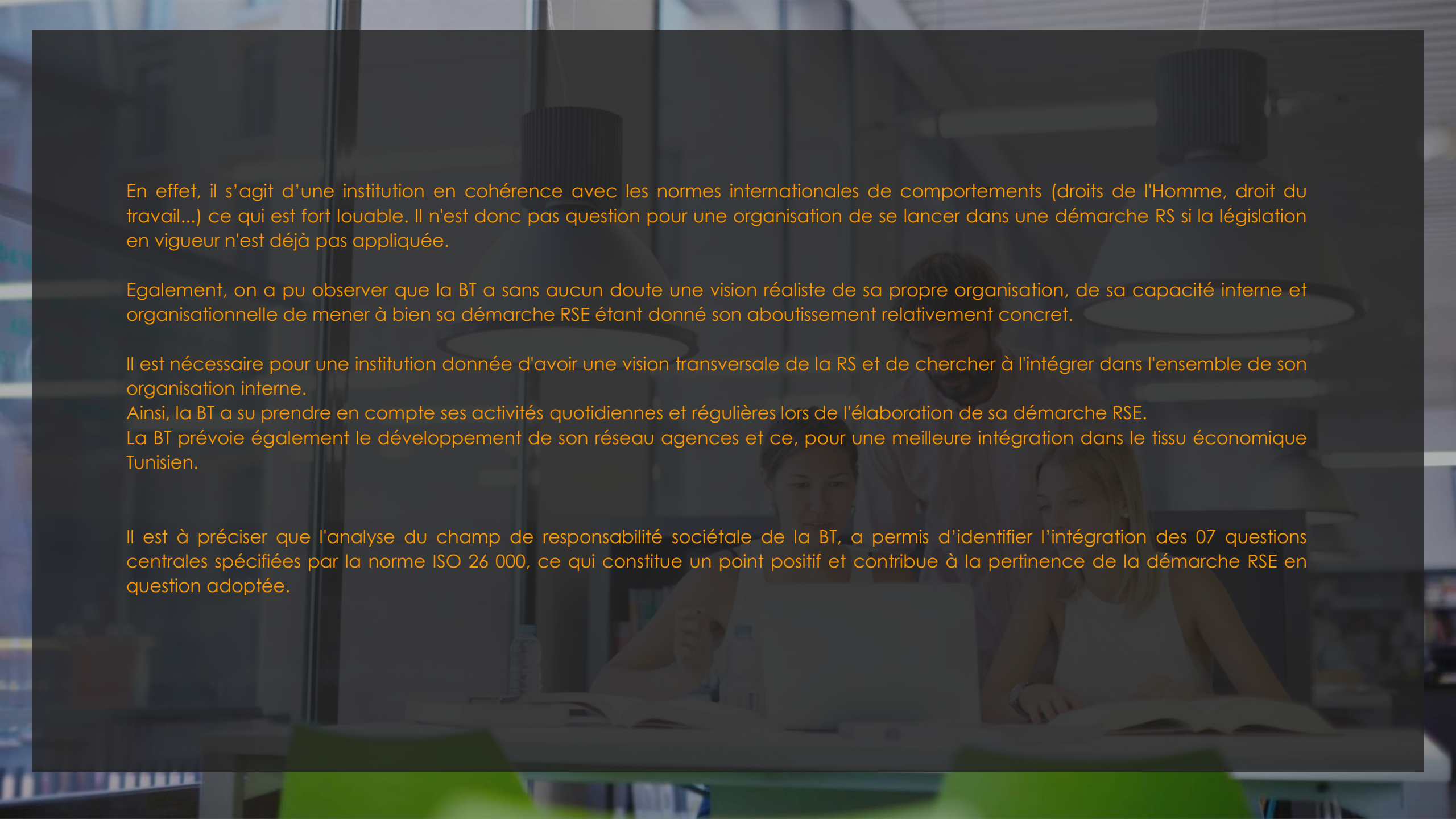
De surcroît, dans une optique qui vise à répondre aux principes de redevabilité et de transparence ; en communiquant, la BT veillera à rendre compte de ses actions et ses engagements auprès des parties prenantes.

Il y a eu notamment un travail sur les relations internes au sein de la BT parmi son personnel en misant désormais sur un système de communication plus efficace et plus efficient et ceci, représente un point positif non négligeable.

Initier des actions RSE avec une motivation avérée en impliquant son territoire ainsi que les réseaux de proximité est à inscrire également à l'honneur de la BT.

Notamment notre institution a veillé à assurer un contexte favorable à la RSE qui s'est articulé autour d'axes phares ayant des répercussions positives en l'occurrence sur l'environnement.

Outre ceci, force est de signaler que le positionnement de notre Banque par rapport à la législation est enviable.



En effet, il s'agit d'une institution en cohérence avec les normes internationales de comportements (droits de l'Homme, droit du travail...) ce qui est fort louable. Il n'est donc pas question pour une organisation de se lancer dans une démarche RS si la législation en vigueur n'est déjà pas appliquée.

Egalement, on a pu observer que la BT a sans aucun doute une vision réaliste de sa propre organisation, de sa capacité interne et organisationnelle de mener à bien sa démarche RSE étant donné son aboutissement relativement concret.

Il est nécessaire pour une institution donnée d'avoir une vision transversale de la RS et de chercher à l'intégrer dans l'ensemble de son organisation interne.

Ainsi, la BT a su prendre en compte ses activités quotidiennes et régulières lors de l'élaboration de sa démarche RSE.

La BT prévoit également le développement de son réseau agences et ce, pour une meilleure intégration dans le tissu économique Tunisien.

Il est à préciser que l'analyse du champ de responsabilité sociétale de la BT, a permis d'identifier l'intégration des 07 questions centrales spécifiées par la norme ISO 26 000, ce qui constitue un point positif et contribue à la pertinence de la démarche RSE en question adoptée.

Partie D

La
Communication
sur le Progrès :
CoP BT



Communication

sur

le Progrès

Banque de TUNISIE

Parce que l'humanité a pris conscience qu'elle se trouvait à une époque charnière de son évolution, la Banque de TUNISIE a souhaité articuler ses activités autour de valeurs fondamentales en les inscrivant dans un cadre international et ce, en adhérant au pacte mondial.

Cette démarche volontaire a mis en exergue des principes intériorisés depuis la création de notre Banque à savoir ceux précités du pacte mondial.

Toutefois, cette adhésion vient confirmer notre soutien indéfectible aux dix principes qui se déclinent en quatre piliers à savoir les droits de l'Homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Ainsi, notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence s'exprime par leur intégration dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Conscients & convaincus que le développement durable constitue un enjeu majeur dans notre monde et un réel levier de croissance pour notre Banque, nous avons bataillé pour que l'éthique soit une condition essentielle et sine qua non au cœur de tous nos engagements et de toutes nos activités.

DROITS DE L'HOMME

- Principe n°1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;
- Principe n° 2 : Veiller à ne pas se rendre complices des violations des droits de l'homme

En matière de droits de l'Homme, la BT a su depuis des décennies affirmer fermement ses engagements sociaux tels que sa position quant à l'abolition du travail des enfants et des adolescents ainsi que le non recours au travail illégal, forcé ou obligatoire.

Au cours de ces dernières années, notre Banque a aussi choisi de jouer un rôle sociétal et de faire porter son action en matière de droits de l'Homme dans l'aide à des associations humanitaires dont l'action agit directement ou indirectement en faveur de la défense des droits et de la dignité Humaine.

Ainsi, la BT a financé des actions organisées aux profits de personnes handicapés (don de chaises roulantes ...), familles nécessiteuses (don de denrées ..., don de livres/vêtements..).

En outre, la Banque octroie un nombre considérable de subventions aux étudiants, associations sportives, sponsorise des événements en vue de promouvoir la culture et les activités d'intérêt général et d'instiller le bien être au sein de la communauté...

Ces engagements en faveur des droits de l'Homme sont relayés par un ensemble de documents internes de référence comme : le Règlement Intérieur, la Charte Ethique de conduite des affaires, le code déontologique et les décisions organisationnelles.

En outre, il convient de souligner que la Banque veille scrupuleusement à l'application du code du travail et respecte vigoureusement les normes fondamentales du travail comme la liberté syndicale et le droit à la négociation collective.

Ainsi, nous tenons à signaler qu'un bureau syndical ainsi qu'une commission consultative d'entreprise mènent leurs missions en toute liberté et quiétude.

Certes, la BT cherche à préserver les droits fondamentaux de toutes les parties prenantes mais veille également à leur bien-être, précisément le personnel qui jouit de moult avantages en termes de couverture médicale et d'avantages en nature.

DROITS DE L'HOMME

❖ Actions :

- Implication de tous les cadres de la Banque pour l'élaboration du plan stratégique, ensuite communication du programme avec tous les collaborateurs.
- Mise en place d'un baromètre RH annuel de mesure de la satisfaction des collaborateurs sur l'ensemble de nos unités organisationnelles.
- Instauration d'un dialogue social régulier permettant à chacun de s'exprimer librement.
- La politique des Ressources Humaines de notre Banque s'attache à développer des actions de prévention et de suivi au niveau de la sécurité et de la santé des collaborateurs.

❖ Résultats :

- Un plan stratégique partagé avec les collaborateurs pour une meilleure adhésion sans marginalisation aucune.
- Le baromètre a permis de mesurer la satisfaction des collaborateurs mais aussi d'initier le dialogue et de préparer des plans d'actions pour une amélioration continue et pérenne.
- Tous les collaborateurs passent un entretien annuel d'évaluation des compétences et des performances pour une éventuelle mise à niveau ce qui leur permet de discuter de leur carrière et de leur souhait de mobilité.
- Aucun accident de travail n'est enregistré en 2016.
- La mise en place d'un plan d'action relatif à la prévention du stress au travail.



Droits du Travail

Principe n° 3 :

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe n° 4 :

Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe n° 5 :

Abolition effective du travail des enfants

Principe n° 6 :

Elimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



La BT s'est engagée à opérer conformément aux valeurs suivantes:

- Partenariat : La conviction partagée de pouvoir créer des liens solides et des relations durables avec le personnel.
- Persévérance : La possession de l'énergie et la persévérance nécessaires pour améliorer la vie des salariés et ce, pour le plus grand bien de la société.
- Nous considérons que le capital humain est notre principal actif. Convaincus que la performance de l'entreprise repose sur nos collaborateurs, nous agissons au quotidien pour mettre en place les conditions propices à leur épanouissement, quel que soit leur niveau hiérarchique, leur sexe ou leurs origines.
- La liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective est une obligation qui s'impose de fait.

❖ Actions :

- Procédures de recrutement et d'évaluation garantissant la non-discrimination entre les collaborateurs (mise en place d'un plan d'actions stratégique reposant essentiellement sur la promotion du capital humain à travers le recrutement, sans discrimination aucune, autant de jeunes diplômés que de cadres ayant une expérience confirmée). Notre processus de recrutement garantit une prise de décision basée sur des critères objectifs d'évaluation.
- Information du personnel sur le droit syndical.
- Réunions mensuelles avec les représentants du personnel.
- Politique contractuelle respectueuse des collaborateurs.
- Respect de l'équilibre vie privée / vie professionnelle.

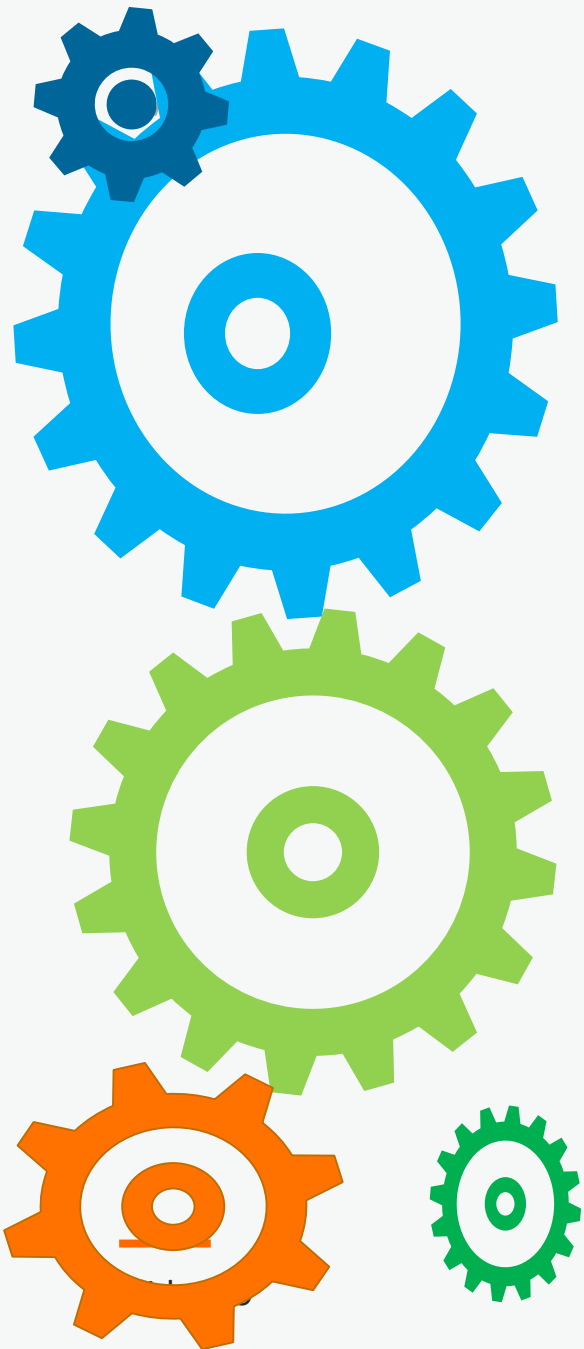


❖ Résultats :

- Tous les contractuels bénéficient des mêmes avantages que les titulaires.
- Tous nos collaborateurs titulaires et contractuels sont couverts par une mutuelle.
- La formation est accessible à tous les collaborateurs sans discrimination aucune (Des programmes de formation en faveur des nouvelles recrues ont été mis en place et ce afin de leurs présenter le processus de travail dans les différents services de la Banque et mieux les outiller pour bien démarrer leurs carrières et pour mieux servir notre clientèle.)
- Tous les collaborateurs quel que soit leurs statuts bénéficient de la prime d'intéressement.
- Respect de la réglementation qui prévoit le recrutement des handicapés (1% de l'effectif).
- 70 % des collaborateurs ont suivi une formation en 2016 représentant une moyenne d'une semaine de formation par employé.
- Le groupe BANQUE DE TUNISIE a signé plusieurs accords en 2014 et 2015 pour lutter contre les discriminations intergénérationnelles et sexuelles (les jeunes et les seniors) et (Hommes et Femmes). Cette impulsion globale à la politique d'égalité professionnelle a permis de faire progresser la proportion des femmes parmi les cadres et les dirigeants (le taux des femmes cadres est passé de 25% en 2010 à 33% en 2015).
- Le respect du principe de l'équivalence des rémunérations entre les Femmes et les Hommes tout en octroyant des parcours professionnels comparables avec les mêmes possibilités d'accès aux postes à responsabilités.

De surcroît, la Banque s'est engagée à assurer un milieu de travail et un milieu de vie sain et sécuritaire à ses employés et à respecter les différentes législations applicables et ce, en nommant un chargé de la veille sécuritaire et de la gestion éventuelle de crise qui travaille en synergie avec la sous-commission de la Commission Consultative d'Entreprise dénommée "comité de santé et de sécurité au travail". Ces derniers assurent les tâches d'informations, de sensibilisation et de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, proposent des programmes de prévention des risques professionnels, assurent le suivi de l'exécution des programmes adoptés et effectuent les enquêtes à l'occasion de chaque accident de travail grave ou maladie professionnelle et proposent les mesures nécessaires pour la maîtrise de ses causes.





Nous œuvrons au quotidien pour limiter notre impact environnemental.

Au regard de notre activité, notre impact environnemental dépend largement de nos déplacements, consommation de fournitures de bureau et matériels informatiques.



- Travaux d'amélioration énergétiques dans nos locaux.
- Politique incitative à l'utilisation de la visiophonie pour les réunions et la formation.
- Financement des projets réalisés dans le cadre de l'environnement et de maîtrise de l'énergie.



Résultats

Il convient de signaler que la Banque de TUNISIE adopte au quotidien des actions et des habitudes, de prime abord, triviales et anodines mais qui contribuent à réduire son empreinte écologique, un tant soit peu, à savoir :

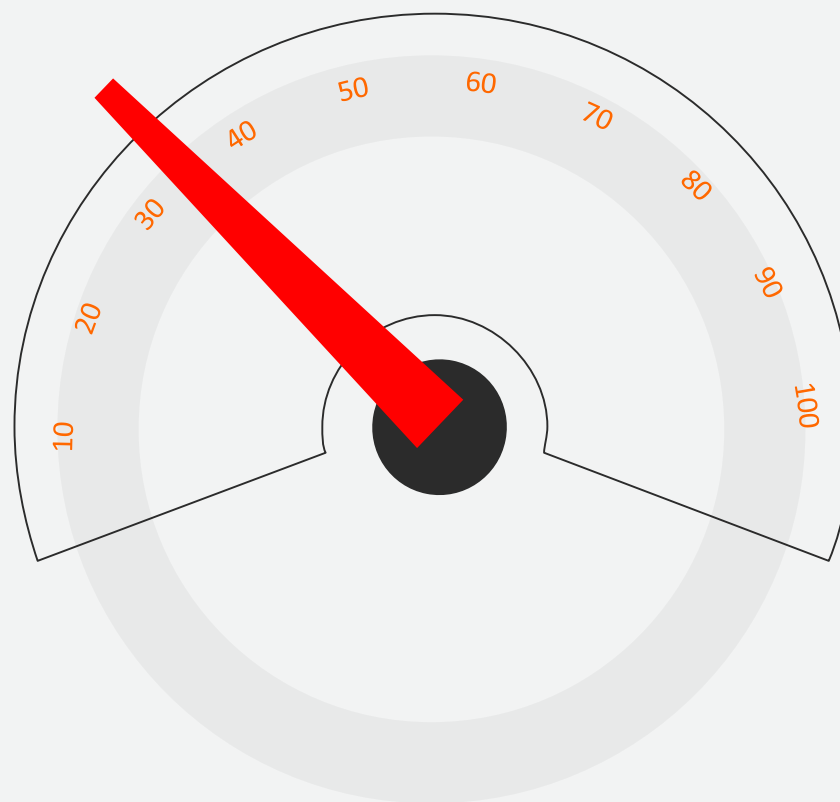
- Baisse de la consommation électrique et celle des eaux de près de 25% en 2016.
- Organisation de 50% des réunions et des sessions de formation en virtuelles.
- Mise au vert des bureaux avec des plantes qui assainissent l'atmosphère

- Des axes de progrès ont été identifiés et des axes d'amélioration ont été objectivés en tenant compte de la nature de notre activité (réduction de la consommation de papier accélérée par une dématérialisation de nombreux documents, recyclage des consommables informatiques, meilleure maîtrise des déplacements et de la consommation d'énergie au niveau : éclairage, chauffage, mise en veille des ordinateurs...).
- Installation des détecteurs de présence (pour l'éclairage)
- Sensibiliser le personnel pour qu'il réduit sa consommation en électricité (Lumières, Ordinateurs : les écrans : éteints, pas en veille, Imprimantes...)
- Limiter la consommation énergétique (chauffage et la climatisation)
- Les flottes automobiles ont été revues avec des critères de plus en plus restrictifs (moindres cylindrées).
- La BANQUE DE TUNISIE a fait preuve d'incitations en matière environnementale, en effet, nous avons développé des produits spécifiques : des éco-prêts à des taux préférentiels.
- La BANQUE DE TUNISIE a soutenu le développement des énergies renouvelables en finançant plusieurs investissements dans la méthanisation et la création des parcs écoliers.
- La BANQUE DE TUNISIE s'est engagée en faveur des écoliers des régions défavorisées en prenant en charge les frais de la rénovation totale d'écoles primaires des zones rurales de Jendouba et Siliana qui ont bénéficié de la rénovation des salles de classes ainsi que leurs équipements en tables et tableaux, la rénovation des blocs sanitaires, du revêtement de la cour et de la peinture générale. Une salle informatique a été totalement rénovée et une cantine scolaire a été aménagée.

Lutte contre la Corruption



ROMPEZ LA CHAÎNE DE LA CORRUPTION



Principe n° 10 :

Les entreprises sont invitées à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Lutte contre la Corruption



La lutte contre la corruption et la lutte anti-blanchiment des capitaux et le Financement du Terrorisme font désormais partie de notre culture d'entreprise. Cette culture est consignée et garantie par le code de déontologie de notre Banque.

En effet, ce code a été mis en place afin de délimiter sous l'angle moral et éthique les conditions dans lesquelles doit s'exercer la profession notamment les relations que doivent entretenir notre personnel avec les clients et ce, en observant une conduite intègre et irréprochable dans le respect des valeurs de notre Banque qui accorde une importance majeure à une éthique sans compromis autant pour le respect des clients, de la collectivité, ainsi que des lois.

Parmi les principes fondamentaux du code de déontologie qui guide la conduite de notre personnel on peut citer les principes suivants :

- Agir avec honnêteté et intégrité;
- Se conformer aux Lois;
- Traiter les autres avec respect;
- Protéger la confidentialité des renseignements;
- Eviter les conflits d'intérêts;
- Respecter les valeurs de la Banque
- Interdiction de faciliter et de participer à des opérations de recyclage des produits de la criminalité en acceptant, transférant, convertissant ou camouflant des fonds provenant d'actes criminels ou reliés au financement d'activités terroristes
- L'acceptation du cadeau ou de tout autre avantage est formellement interdite

Lutte contre la Corruption

CORRUPTION
Tous pour le **NON**

- ❑ Les structures décisionnelles et les organes de contrôle ont accompli leurs fonctions dans des conditions optimales et en conformité avec les dispositions réglementaires.
- ❑ Le dispositif de contrôle interne est défini, au sein de la BANQUE DE TUNISIE, comme l'ensemble des moyens et procédures visant la maîtrise des activités et de certains facteurs de risques.
Ce système s'articule autour de certains principes de base permettant d'assurer une maîtrise des risques, de garantir la régularité, la sécurité et l'efficacité des opérations.

Trois comités assistent le conseil dans l'exécution de ses missions notamment la préparation de ses décisions stratégiques et l'accomplissement de son devoir de surveillance. Il s'agit du Comité Permanent d'Audit Interne, du Comité Exécutif de Crédit et du Comité des risques.

- ❑ Dans le cadre de l'application de la loi 2003-75 du 10 décembre 2003 relative au soutien des efforts internationaux de lutte contre le terrorisme et la répression du blanchiment d'argent, la BANQUE DE TUNISIE, a toujours engagé des actions de sensibilisation de tout le personnel aux diligences et règles d'éthique à respecter conformément à la politique de conformité de la Banque. Aussi, et conformément aux normes GAFI, la BANQUE DE TUNISIE a mis en place un logiciel de filtrage pour permettre de saisir tous les renseignements relatifs aux clients. Un manuel de procédure a été également mis au point à la disposition des points de vente de la Banque.



CONCLUSION

En définitive, notre conviction que la responsabilité d'une Banque est avant tout fondée sur une gouvernance menée dans la transparence et sur le respect de la conformité, de l'éthique et de la déontologie, a fait que la Banque de TUNISIE a depuis sa fondation adopté implicitement une démarche RSE et a appliqué instinctivement les principes du pacte mondial.

Au nom de la compétitivité, n'a jamais constitué un motif pour piétiner les droits des travailleurs et les droits de l'Homme. S'insurgeant contre cette situation, on a veillé avec rigueur au bien-être et aux intérêts des parties prenantes.

Toutefois, le pacte mondial a vivement contribué à booster des valeurs existantes puisqu'il est le symbole des vertus du " volontarisme ", drainant des changements majeurs étant donné que les initiatives volontaires et l'autorégulation des entreprises ont plus de poids que les réglementations impliquant les organisations gouvernementales ou multilatérales.

Motto : Banque de TUNISIE

