



La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Avril 2018



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
Les ODD mis en œuvre

PARTIE I : RESPONSABILITE SOCIETALE

- 4 Les droits de l'homme et normes de travail
- 5 Les conditions de travail
- 6 La formation RH & 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 La biodiversité

PARTIE III : ANTI-CORRUPTION

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

PARTIE IV : ODD et CONCLUSION

- 20 Les outils métier et les ODD
Soutien aux ODD
Mais encore....
Communication de la démarche

ANNEXE - Historique de la démarche RSE



La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Introduction



1

LE MOT DU PRÉSIDENT

Chaque jour, nous agissons pour demain

Signataire du Global Compact depuis 2007, SAB s'est investi durablement dans une démarche de RSE pour faire respecter les principes fondamentaux des Nations Unies en matière de Droits de l'Homme, Normes de travail, Environnement et Anti-corruption.

Conscient que le comportement d'une entreprise importe autant que sa réussite économique, SAB a mis en œuvre de nombreuses actions qui ont constitué au fil du temps, une feuille de route véritable sésame d'une démarche RSE digne de ce nom ; actions que l'entreprise promeut, partage souvent, avec ses parties prenantes, internes et externes.

Si clients et partenaires, engagés pour beaucoup dans une gouvernance similaire, donnent l'occasion d'échanger sur les bonnes pratiques d'une entreprise responsable humainement et économiquement, **les 725 collaborateurs en sont les 1ers acteurs, car sans eux, « l'aventure SAB » entamée il y a près de 30 ans, n'aurait pu durer.**

En effet, depuis l'origine, le développement de la société SAB et de ses filiales (le « Groupe SAB ») a été l'objectif principal des associés de l'entreprise. Les valeurs et qualités, socle du Groupe SAB, portées par ses collaborateurs, lui ont permis d'acquérir une position saine et reconnue sur son marché au plan national et international.

En 2015, pour accompagner cette évolution, les associés fondateurs avaient fait entrer la Banque Mondiale au capital de SAB, via son fond de financement l'IFC.

En 2017, en accord avec ce nouvel actionnaire, décision a été prise de procéder à **une augmentation de capital réservée à tous les salariés du Groupe** ayant plus de 2 ans d'ancienneté. Ce nouvel élan de collaboration s'est fait et se poursuivra dans un esprit conforme à ce que doit être une entreprise responsable.

Mais c'est aussi avec le soutien de Global Compact France que SAB a fait tout ce chemin, concrétisé des actions et s'est investi auprès du réseau national en étant contributeur de bonnes pratiques inscrites dans le Guide des Objectifs de Développement Durable.

Et 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

On ne s'engage dans une action que pour agir, non pour reculer / Georges Clémenceau

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

Avec plus de 700 collaborateurs, le Groupe SAB est leader sur le marché du progiciel bancaire en France.

SAB accompagne les banques et les institutions financières (banques de détail, d'entreprises, banques privées, établissements de paiement, de microfinance, etc.) pour le conseil, le déploiement, la conduite du changement et l'intégration de sa solution **SAB AT**. SAB propose également depuis plusieurs années une **offre digitale** qui se décline en offre complète pour les clients de la banque avec Your Portal Customer, et une autre pour les banquiers eux-mêmes avec Your Portal Banker.

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 « as a service », en passant par la formation ou l'externalisation de back-office.

Avec l'IFC (membre du Groupe de la Banque Mondiale) comme actionnaire, SAB continue de faire progresser son offre et son savoir-faire, avec une **stratégie internationale** qui va de la France et l'Europe à l'Afrique, et du Moyen Orient à la Polynésie.

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

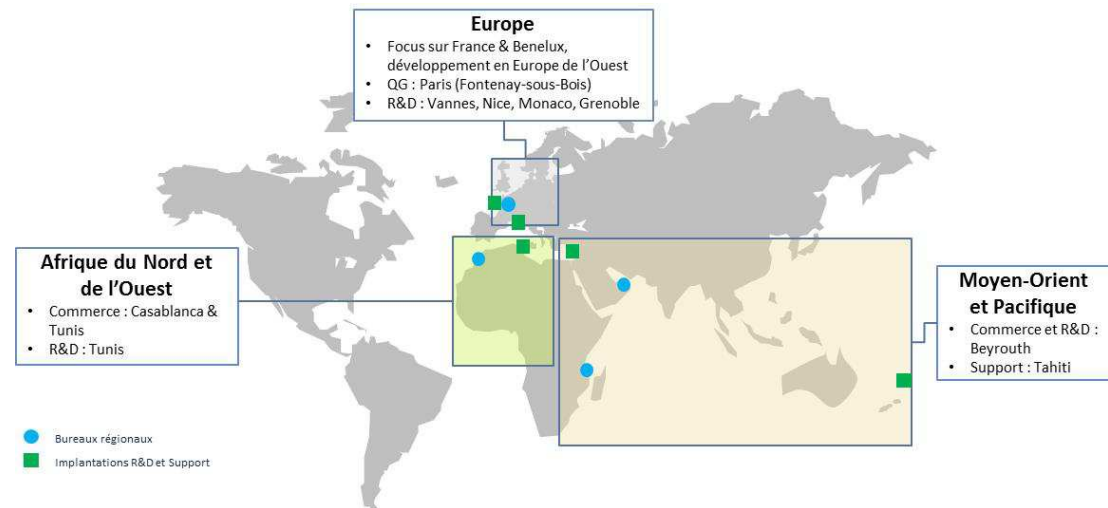
Le Groupe SAB rayonne à l'International et se forge ainsi une culture d'entreprise riche, diversifiée et fondée sur la double compétence système d'informations/métiers de la banque et de la finance.

Depuis sa création, plus de 200 références bancaires, installées à travers le monde et sur les 5 continents, ont fait confiance à SAB.

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 l'Afrique centrale,
- SAB Maroc pour le Maroc et l'Afrique de l'Ouest,
- SAB Méditerranée pour le Moyen-Orient.



LES PRINCIPES SOUTENUS



LES ODD MIS EN OEUVRE

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.

→ Depuis l'adhésion à leur réseau local du Global Compact, fin 2016, les filiales du Liban et de la Tunisie ont une vision plus concrète de la démarche RSE développée au niveau Groupe.

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.

OBJECTIFS de DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)

Les **17 ODD (ou agenda international à horizon 2030)** adoptés en septembre 2015 par 193 pays aux Nations Unies ont pour vocation de réduire les inégalités entre pays riches et pays pauvres, d'aller vers la paix, de préserver la planète. Conscient de leur importance pour une transition plus juste du monde, SAB se les approprie et les insère dans sa gouvernance.

→ **Plusieurs actions –sociétales, environnementales- mises en œuvre, figurent dans le guide éponyme.**





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.



LES CONDITIONS DE TRAVAIL – 1/6

L'EMBAUCHE / 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 l'intranet RH dans lequel figurent un grand nombre d'informations relatives à la vie quotidienne au sein de l'entreprise :
 - Règlement intérieur, convention professionnelle,
 - Procédures de gestion des frais professionnels, des congés et des astreintes,
 - Code éthique : refonte en cours pour tenir compte des modalités relatives au lanceur d'alerte et inclusion dans le règlement intérieur.
 - ➔ Révision de la charte d'utilisation des NTIC et charte informatique à l'étude pour mise en place d'ici fin 1^{er} semestre 2018.
- 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 » par un membre du comité DD.

➔ **Une vidéo de présentation de la RSE est en cours de réalisation par le comité DD et le service Communication** et fera l'objet d'une dernière mise à jour lors de la passation du poste en mai.

- 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.

➔ **La mise en place d'une hotline nocturne a fait l'objet de plusieurs aménagements.**

➔ **À SAB Monaco, un projet d'intervention d'un ergothérapeute sur site est en cours, en partenariat avec l'OMT (Office Médecine Travail).**



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

LES CONDITIONS DE TRAVAIL – 2/6

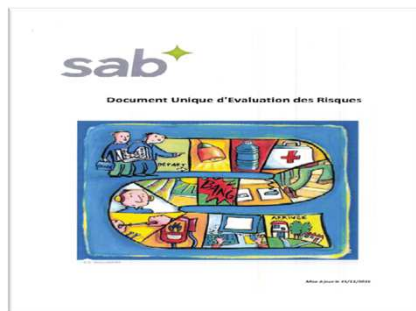
LA PRÉVENTION DES RISQUES

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.

→ **Mise en place d'un rapport d'intervention SST** ou collaborateur SAB en l'absence de SST et transmission à la DRH suite accident/malaise dans les locaux

→ Régulièrement mis à jour, **le DUER a été entièrement refondé et validé en novembre 2017** pour tenir compte en outre de la **mise en place d'une hotline nocturne en juin 2017**.



→ HOTLINE NOCTURNE

Plusieurs actions ont été réalisées pour accompagner le passage du travail de jour au travail de nuit pour une équipe de 8 personnes à terme (déploiement en 3 temps juin et septembre 2017 et juin 2018) :

- Formation incendie à la manipulation des extincteurs et à la fonction guide/serre-files,
- Formation des sauveteurs secouristes au travail,
- Formation à la régulation du sommeil et du mode alimentaire par l'organisme Mysommeil.com.

Un membre du CHSCT et du service RH local ont accompagné les collaborateurs dans toutes ces formations.

Par ailleurs, cette nouvelle plage horaire a été l'occasion de la réfection de la cafétéria et la mise à disposition de fauteuils pour les pauses en cours de nuit.

Ce processus de nuit a été coordonné avec CHSCT, validé par les partenaires sociaux ; enfin présenté à l'Inspection du travail, puis validé (démarche recrutement et mise en place collégiale).



LES CONDITIONS DE TRAVAIL – 3/6

MAIS AUSSI....

- 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.

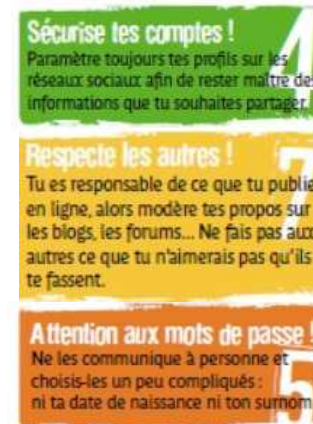
Toutes les informations sur ce sujet sont consultables par chaque salarié sur l'intranet RH. En parallèle, une veille sanitaire est assurée par la Direction RH qui suit les préconisations du Ministère des Affaires étrangères et via le site ARIANE.

- 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 31 salariés qui avaient une activité à temps partiel en 2017** (28 en 2016), soit 21% de l'effectif du site.

Ce temps partiel est validé par les managers et la DRH suite demande du salarié.

- 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/semaine pour les 18 derniers mois d'activité, dès lors que le collaborateur fait état d'ancienneté dans l'entreprise et qu'il a communiqué sa date de départ à la retraite.



CHARTRE INFORMATIQUE et RGPD

Depuis déjà plusieurs années, le groupe SAB a placé la Sécurité des Systèmes d'Information au cœur de ses préoccupations stratégiques, et s'est doté de moyens renforcés en la matière orchestrés dans un plan d'actions ambitieux.

En 2017, c'est tout d'abord la politique de Sécurité des Systèmes d'Information qui a été revue et enrichie, et sera déployée en 2018.

→ La Charte d'Utilisation de nos SI a été finalisée et validée et fera partie intégrante du règlement intérieur. Pour les collaborateurs, un MOOC de sensibilisation à la sécurité dans les développements a été élaboré et largement déployé.

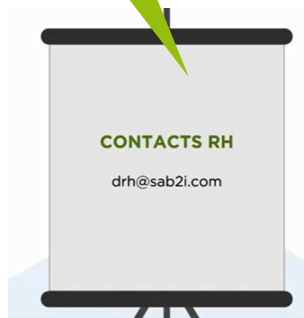
→ En 2018, Cette sensibilisation à la sécurité s'étendra à l'ensemble des collaborateurs dans le cadre de la mise en place du RGPD - Règlement Général sur la Protection des Données- afin que **chacun connaisse ses droits et devoirs** en la matière et acquière les bons réflexes dans sa pratique quotidienne, **qu'il s'agisse des données de nos clients mais aussi des données internes propres aux collaborateurs.**



LES CONDITIONS DE TRAVAIL – 4/6

LE HANDICAP

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



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.

→ **En complément des achats responsables, une action « Mécénat Chirurgie Cardiaque » pour sauver des enfants a été engagée lors des achats des cadeaux de fin d'année destinés aux collaborateurs.**

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- une vidéo a été réalisée « **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).

→ **Un collaborateur non désireux de faire une déclaration a toutefois fait le pas d'en parler et la gêne physique rencontrée dans certaines situations a pu être résolue.**

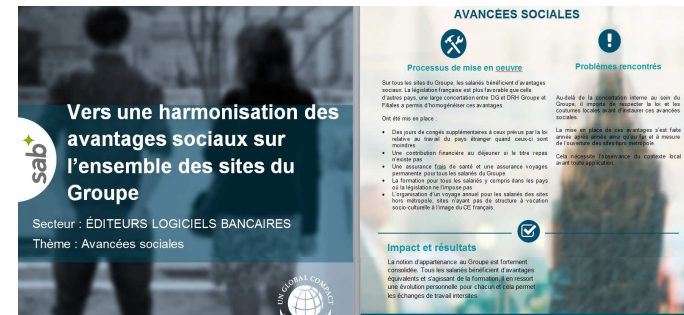
De nombreux collaborateurs pratiquent un sport de façon assidue, leur permettant de participer à des compétitions, marathon notamment ; pour cela, il sont soutenus par la Direction et le Comité d'entreprise. Un projet d'action handisport est envisagé et pourrait être un vecteur pour sensibiliser à la notion d'handicap.



LES CONDITIONS DE TRAVAIL

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. Depuis 2016, augmentation du nombre de jours de congés pour enfant malade, soit + 1j/enfant <12ans.
- ➔ Après une période de transition de 2 années, SAB confirme l'option d'un **contrat médical responsable** applicable dès le 1^{er} janvier 2018, au mieux des attentes des salariés et après réflexion avec les partenaires sociaux (amélioration du poste médecine douce par exemple mais aussi limitation de la grille de certains honoraires) **et cela sans augmentation du coût de la cotisation, voire une diminution d'environ 11 %.**
- Il est à noter que plusieurs 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),
 - 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.
- ➔ Appliqué au site libanais, **a été validé pour le site tunisien qui réalisera son 1^{er} voyage courant printemps 2018.**
- La formation pour tous les salariés du Groupe, y compris dans les pays des sites/filiales où la législation ne l'impose pas,
 - Une assurance voyages permanente pour l'ensemble des salariés.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL – 6/6

LES AVANTAGES SOCIAUX (suite)

- La législation libanaise ne prévoit pas de visite médicale à l'embauche ni de contrôles réguliers tout au long de la vie professionnelle ; la direction de SAB a demandé qu'une étude financière soit établie pour la mise en place d'un check up médical pour chaque collaborateur libanais. Si ce projet aboutit, il concernera tout nouvel embauché. Ce programme médical sera étalé sur quelques années pour tous les anciens salariés.
- Une aide avait été mise en place au Liban pour tenir compte du contexte lié aux années de guerre ; elle consiste en une participation financière aux frais d'inscription de scolarité des enfants du personnel et perdue dans une situation toujours fragile compte tenu des événements géopolitiques dans les pays proches.

(conséquence conflit : école publique délaissée par l'état obligeant les libanais à inscrire leurs enfants dans des écoles privées).

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.

→ **La réunion d'information générale** effectuée une fois/an sur chaque site a été l'occasion en 2017 pour 8 salariés/réunion d'y participer sur un site autre que le leur et ainsi de **faire connaissance avec les collaborateurs éloignés** ; pour cela un questionnaire est proposé et un tirage au sort est organisé pour désigner les gagnants.



sab

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.

Ces dernières années, la part consacrée à la formation sur les sites de SAB France est en moyenne de 2,85 %* de la masse salariale. (*le taux légal exigé est de 1%).

La baisse de cette part entre 2016 et 2017 s'explique par un coût inférieur de certaines formations, notamment l'anglais et lorsqu'elle s'adresse à des groupes et non uniquement à des individus.

→ La formation à l'anglais initiée sur l'un des sites de la métropole et suivie par 54 % des collaborateurs en 2014, est renouvelée chaque année et **a été étendue à tous les sites de la métropole et au site de Monaco en 2017**. Elle est diffusée en mode présentiel ou à distance (ex : par téléphone pour les commerciaux, les consultants de l'ensemble des sites concernés et les 5 salariés du site de Grenoble).

En outre, il est à souligner l'augmentation des formations internes en mode e-learning (SAB Academy), lesquelles ont un impact financier moindre sur le budget formation. Un module « blended-learning » est mis à disposition des collaborateurs concernés par exemple par le parcours d'intégration au socle commun SAB.

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 ; de plus, elle peut être proposée au personnel des entreprises prestataires.

→ À l'occasion de la formation à la sécurité incendie organisée lors de la mise en place de la hotline nocturne, **le personnel de l'entreprise de nettoyage du site concerné s'est joint aux collaborateurs SAB pour suivre cette formation.**

	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
2017	295	2,86 %	541/725

En 2017, ont reçu une formation :

- 88 % des salariés de SAB France
- 75 % des salariés du Groupe

→ **À SAB Liban, depuis 2014, un soutien financier** (50% du projet, plafonné à 500 USD) est apporté aux collaborateurs, ayant **5 ans d'ancienneté** et qui souhaitent suivre une **formation externe débouchant sur un certificat de Project Manager**.

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.



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. Depuis 2016, 5 personnes y collaborent.

Cet organisme de formation interne propose depuis 2016 des parcours facilitant la prise en main du progiciel SAB AT sous forme « présentielle » et via un portail d'apprentissage en ligne. Ce dernier initie à l'auto-formation et permet de favoriser la montée en compétence des équipes ainsi que la formation et le transfert de connaissances auprès de nos partenaires et clients.

Cette démarche « e-learning » est plus responsable en matière d'environnement et d'économie (moins de supports papier) mais aussi sur le plan sociétal car elle conduit à plus d'autonomie des utilisateurs.

On y retrouve le schéma des 3 piliers du Développement durable.



LA FORMATION « SAB ACADEMY » - 2/3

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 des groupes 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 formateurs/formés.



➔ *Après deux ans d'existence, l'offre de SAB Academy s'est étoffée en développant et en déployant **18 nouveaux parcours** tant pour les collaborateurs que pour les clients et partenaires.*

- **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

sab⁺



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. Depuis 2016, le processus des EAD (entretien, synthèse, élaboration du Plan de formation) est centralisé à la DRH en collaboration avec SAB Academy. Cela permet de recenser les demandes de formation et d'avoir une plus grande visibilité sur la montée en compétence des collaborateurs. C'est ainsi qu'à l'issue de la session des EAD 2016, 730 demandes de formation ont été enregistrées.
- Une autre rencontre « salarié/DRH » dite « entretien professionnel d'évolution (EPE) », obligatoire depuis 2016 et à renouveler tous les 2 ans, a été mise en œuvre dès le dernier trimestre 2015. La 2^e session EPE est en cours avec pour objectif de 3 sessions à réaliser d'ici avril 2020 et concernant les salariés présents depuis 2014.

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. ***La cooptation, avec gratification***, est également un mode de recrutement déployé depuis quelques années et est ***l'occasion pour les collaborateurs de manifester l'intérêt qu'ils portent à l'entreprise***.



- Les collaborateurs en 2^e 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 près de 40 % des effectifs de SAB métropole, à savoir 131 personnes sur un effectif total de 333. Le pourcentage de seniors embauchés chaque année est variable, mais jamais nul. ***Sur 56 embauches réalisées en 2017, 8 sont des seniors.***
- Positionnement des salariés : finalisation d'un référentiel des emplois fondé sur l'organisation des métiers de l'entreprise répartis en 5 familles (consulting, ingénierie, project manager, gestionnaire BPO et services internes). Ce référentiel a pour objectif de positionner tous les collaborateurs (titre/fonction), selon la grille de compétences de SAB et le cas échéant de la convention collective.

La cartographie des directions de la Relation client, de la Production progicielle dont la Maintenance s'est achevée fin 2016. Celle des Directions (commerciale, produits et marché, OTR et des services internes-financier, juridique, achats-services généraux, RH) en ont fait l'objet courant 2017 et fin d'année dernière, tous les métiers de l'entreprise étaient cartographiés.

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.

→ Chaque nouvel embauché « RPA » bénéficie de cette formation, **soit 5 en 2017**.

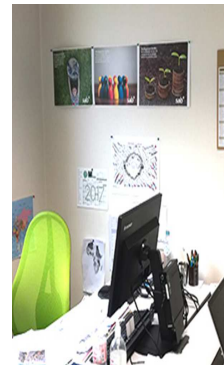
La transition induite peut être perçue comme une surcharge administrative par le RPA dès lors qu'il s'agit d'appréhender très différemment la vue d'ensemble des métiers.

→ L'année écoulée a permis de souligner que **la valorisation des tâches s'imposait au fil du temps**.

- 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).

→ Avec un an de recul, **la traçabilité et la centralisation des frais engagés permettent d'avoir une meilleure vision des coûts liés aux déplacements**.



L'objectif est d'ouvrir les compétences des ressources d'un département à un autre et ainsi mettre l'accent sur la nécessité d'une vraie transversalité des compétences au profit de tout le Groupe, et ainsi 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 processus s'est étendu à l'ensemble des métiers du Groupe.**

Ce projet, véritable enrichissement pour l'entreprise se poursuit avec mise en place de l'ERP au sein d'un outil unique pour l'ensemble des processus. Initialement prévu pour le dernier trimestre 2017, il sera opérationnel d'ici l'automne 2018.

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.

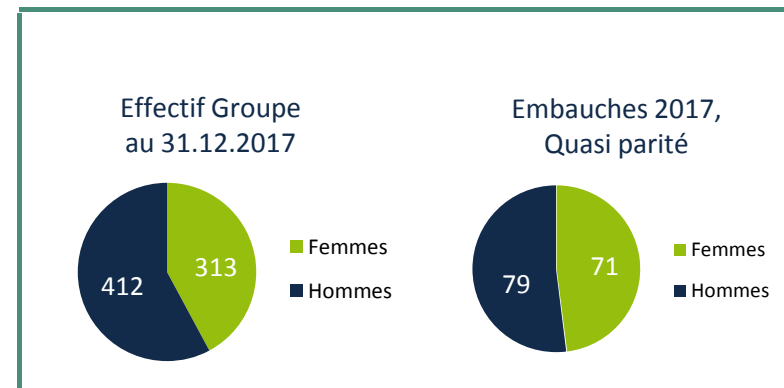
Ce « métissage » permet aussi une approche plus enrichie dans la démarche de développement durable, chaque pays ayant sa propre politique de développement durable selon l'implication des Gouvernants.

- Avec un effectif total de 725 personnes, répartis en 313 femmes et 412 hommes, notre entreprise, continue d'afficher une répartition femmes/hommes proche de la parité (**43 % de femmes, 57 % d'hommes**), soit 1% de plus qu'en 2016, en faveur des femmes. Or il est toujours constaté une forte représentation des hommes dans ce secteur d'activité.
- Les embauches réalisées en 2017, pour l'ensemble du Groupe, reflètent également une quasi parité : 70 femmes/ 79 hommes.
- Outre les membres de la DG (1femme/4hommes), les femmes sont présentes dans différents comités stratégiques (RH, OTR) avec les membres de la DG dans une proportion de 33% soit 2F/4H.

ET l'on retrouve la quasi parité du Groupe au poste de :

- **Manager/Responsable métiers : 10 femmes / 13 hommes,**
- **Manager/Responsable d'équipes : 15 femmes / 19 hommes.**

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



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 2017 :
 - 4 stages d'une durée de quelques jours (stage découverte collège) à 6 mois,
 - 7 contrats de professionnalisation d'une durée de 8 mois à 2 ans,
 - 1 contrat d'apprentissage sur une période de 3 ans.

A noter qu'en 2016, un salarié « apprenti » au service Communication, avait choisi la démarche RSE de SAB pour son rapport de fin de cursus et avait collaboré à la présentation de la CoP et assisté à la revue par les pairs.

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

- ➔ Gratification attribuée dès 1er jour de stage (obligation légale si stage 2 mois),
- ➔ Prise en charge du transport abonnement collectif/50 % les jours de présence,
- ➔ Titre restaurant pour tous les stagiaires.

Les engagements pris ces dernières années avec le monde de l'éducation sont pour certains terminés, pour d'autres en pause avant reprise en 2018 :

- Le partenariat SAB/UBS pour la cyber sécurité ne s'est pas concrétisé par de nouveaux contrats d'apprentissage en 2017 compte tenu de la refonte du service accompagnateur mais devrait être d'actualité à la rentrée universitaire de septembre prochain.

(pour rappel, dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle spécialité « cyber sécurité » à l'Université Bretagne Sud, formation unique en son genre en France, SAB avait apporté son soutien par la signature d'une convention d'apprentissage pour 3 jeunes apprentis d'une promotion de 24 étudiants ; l'un d'eux est devenu salarié de l'entreprise en septembre 2016)

- Le trophée de la Finance durable, créé en 2014 et concrétisé par la remise du trophée de 2015 à 2017, n'a pas été renouvelé en 2018 ; l'opération était devenue coûteuse en temps et en argent.

➔ *Toutefois, le partenariat n'est pas rompu avec l'Observatoire international de la Finance durable de SKEMA Business School et SAB s'est joint à une université d'été des banques africaines en juillet 2017 ; ce fut une contribution financière et humaine, au cours de laquelle, deux collaborateurs ont dispensé des formations tout au long de la semaine que dura l'évènement.*

Fin 2017, recrutement d'un profil RH à vocation de porter le recrutement et l'évolution de la marque employeur, notamment vis-à-vis des universités et grandes écoles et être ainsi vecteur de la démarche RSE de l'entreprise. Plusieurs projets sont à l'étude pour des actions en 2018.



LES ACTIONS PÉDAGOGIQUES – 2/3

Place à présent à André Mallol (directeur VIPE 1987 - 2011) et Olivier Peccoux (directeur @SAB_Banking) pour un témoignage sur l' #accompagnement de @VIPEVANNES il y a 20 ans ! #implantation #entreprise #vannes



11.12.17 / VIPE Vannes 30 ans :
à l'occasion de la journée des Territoires, Olivier Peccoux, Président du Groupe SAB, est venu témoigner de son engagement depuis plus de 20 ans auprès des collectivités territoriales et du monde de l'Université.

Pour rappel, le site de SAB a été ouvert à Vannes en 1997 et à l'occasion des 20 ans de son implantation, les parties prenantes locales dont les responsables du monde universitaire ont partagé un moment fort d'échanges.

Ces deux événements ont déclenché de nouvelles prises de contact et des actions sont déjà à l'ordre du jour :

→ **Deux ingénieurs ont animé un atelier dans le cadre des jeudis du numérique** se tenant à l'UBS en partenariat avec l'Université Bretagne Sud et l'association VIPE,



et d'autres en gestation :

- Faire travailler ensemble « collectivités, établissements d'enseignement et entreprises » afin de développer des **projets autour du numérique éducatif**.
- Universitaires, recherche appliquée avec les labos et les filières d'enseignement...) que la fondation UBS promeut, **un projet local qui pourrait fédérer les différentes activités et actions autour de la donnée**. L'idée serait de fédérer entreprises du numérique, université et sa fondation et individus enthousiastes, afin de créer un support de projets, d'échanges et de mise en collaboration autour des différentes thématiques des données (données personnelles, stratégiques, numérisation des métiers, compétences numériques...).

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.
- En 2014, la biodiversité fut l'objet des principaux projets, et l'environnement plus largement en 2015 (Cop 21) et en 2016.
- ➔ **En 2017 l'accent a été porté sur des projets sociétaux :**
 - ✓ *Jeux coopératifs pour sortir les jeunes autistes de leur isolement,*
 - ✓ *Vidéo pour les techniques de recherche d'emploi,*
 - ✓ *Affichage dynamique pour améliorer la communication au sein d'un établissement,*
 - ✓ *Aménagement d'un espace détente pour échanger autrement que via le monde virtuel,*
 - ✓ *Aide à la maîtrise des codes orthographiques.*

Compte tenu des différents sites d'implantation de l'entreprise, chaque région est dotée chaque fois que cela est compatible avec le thème retenu.

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.

Apprentissage, sélection 2017

Ile-de-France



Jeux coopératifs pour l'inclusion scolaire

Mise en place de jeux comme médiateur entre les élèves afin de s'engager dans l'inclusion scolaire de jeunes personnes autistes.



La vidéo pour les techniques de recherche d'emploi et la sensibilisation à la lecture

Filmer une simulation d'entretien ou la présentation d'un ouvrage, afin de maîtriser sa communication orale et sa posture en entretien, ainsi que de partager le plaisir de la lecture.



Impossible n'est pas français

Pallier les brèches dans lesquelles les défaillances orthographiques s'insinuent tant à l'oral qu'à l'écrit, grâce au projet Voltaire.

Bretagne



Affichage dynamique

Projet éducatif mené par les étudiants de BTS, pour de nouveaux outils d'affichage, en remplacement des supports papier, peu adaptés aux nouvelles générations et source de gaspillage.

Grand Est



Aménagement d'un espace détente

Offrir aux élèves un espace loin du monde virtuel pour se rencontrer, échanger, découvrir l'art thérapie, aider à mieux vivre en cas de difficultés liées au stress, à l'anxiété ou au handicap. Offrir un espace détente, genre « jardin japonais » avec du mobilier adapté (banc, table, chaise-hamac ...) pour retrouver sa sérénité et bien se préparer avant les examens.

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.
- ➔ **Une information trimestrielle dite « météo des projets ».**



- 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 a été finalisé en concertation avec le comité d'entreprise (voir § Handicap).
- Réunion annuelle de la DG et du comité DD puis points réguliers chaque fois que nécessaire et points 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.

Intégrer des critères de RSE dans le calcul de l'intéressement a été validé en réunion DD/RH/DG en 2016. Cela ne pourra se faire que dans le prochain accord destiné à l'ensemble des collaborateurs et prévu pour 2019.



sab





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.

→ *Déjà amorcé depuis quelques années, la suppression des imprimantes individuelles s'est accélérée au profit de pôles de reprographie accessibles à des groupes.*

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 2^{de} 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.

→ **Matériels loués sur les sites France mais la remise de 7 écrans pour l'IUT de Vannes a été validée fin 2017 et effectuée en mars 2018.**

→ **Pas de dons aux écoles en 2017 par le site libanais mais vente symbolique d'une vingtaine d'ordinateurs aux salariés de l'entreprise pour une 2^{de} vie.**

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).
 - ➔ **Eclairage avec diode électroluminescente (LED)** déployé et au fur et à mesure du renouvellement, depuis 6 mois sur les sites de la métropole.
 - ➔ **Mise en place de détecteurs** dans les parties communes sur le site de Tunis.

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.

Consommation électrique annuelle/personne en kW

	2015	2016	2017
Fontenay	2 141	1 804	1 743
Vannes	3 071	2 847	2 659
Monaco	1 808	1 561	1 101
Tunis	1 978	1 231	1 358
TOTAL	8 998	7 443	6 861

La baisse de la consommation électrique individuelle se poursuit : - 7,8 % entre 2016 et 2017.

- À noter que la consommation individuelle la plus élevée est à Vannes, site sur lequel sont hébergés tous les serveurs du Groupe.

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).

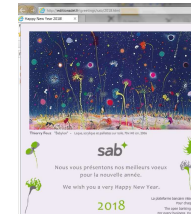
■ Davantage de numérisation par les services administratifs :

- ✓ 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, initialement prévue fin 2017 mais reportée à l'automne. 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.



sab 

LA CONSOMMATION DE PAPIER ET LE RECYCLAGE – 2/3

La diminution de la consommation individuelle de papier au niveau Groupe est bien réelle, **-12 % entre 2016 et 2017**, même si le mouvement est irrégulier selon les années et d'un site à l'autre.

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 les Directions commerciales et juridiques.

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 plus de 10 ans.

Nombre de feuilles de papier imprimées / personne / an

	2014	2015	2016	2017
SAB Fontenay	1 531	1 166	1 343	1 200
SAMIC Monaco	785	765	765	797
SAB Vannes	526	429	440	397
SAB Liban	965	460	416	336
SAB Tunisie	354	423	444	272
TOTAL	4 161	3 243	3 408	3 002



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.

En 2017, 4,5 tonnes de papier ont été récupérées (outre le papier, sont aussi comptabilisés les cartons). Les résultats de cette opération transmis par les différents prestataires laissent apparaître un impact environnemental global positif qui a permis de :

- **Sauver 77 arbres,**
- **économiser 135 m3 d'eau,**
- **ainsi que 18 kWh ,**
- **préserver 2,48 tonnes de Co2.**



→ Une convention de collecte de déchets recyclables a été signée entre SAB Tunisie et l'Association Tunisie Recyclage



Par le biais de ce dispositif, **SAB a participé à la création et à la pérennisation, en Ile de France, de 79 emplois pour des personnes souffrant de handicap et/ou en insertion professionnelle** et toutes employées en CDI. Ce processus de tri-collecte-recyclage des papiers/cartons est désormais opérationnel sur les sites de SAB 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

- 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 baisse mais s'explique par la démission de plusieurs 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).*

Pour les conducteurs « en solo », trois voitures hybrides dans le parc automobile (2 société/1 privée).

➔ **En 2017, une borne de recharge a été installée sur le parking de l'entreprise.**

➔ **Dans le cadre de la transition énergétique, un PDE est en cours de finalisation pour les deux sites principaux** de la métropole dont le siège en Ile de France où la majorité des salariés utilisent les transports en commun. *Le PDIE envisagé l'an dernier sur le site de Vannes, ne peut aboutir actuellement, 90% des entreprises intéressées sont à l'opposé géographique de SAB dans la ville.*

Évolution des modes de transports sur les différents sites du Groupe

Kms parcourus mensuellement en covoiturage

	2015	2016	2017
**Nombre de kms économisés/mois	24 262	22 399	16 031
*Quantité de CO2 non rejeté	3 712 kg	3 427 kg	2 453 kg

*une voiture moyenne dégage 153g de CO2/km

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

Kms parcourus mensuellement en transports en commun

	2015	2016	2017
Bus/Train hors Ile de France	1 329	13 686	22 037

Kms parcourus mensuellement à pied/à vélo

	2015	2016	2017
à vélo	2 335	2 553	2 453
à pied	816	934	720

- 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 :

- 36 % des salariés des sites France soit plus d'un tiers et dont 65 %* des collaborateurs du siège social (Ile-de-France) utilisent les transports en commun et la plupart y associe 2-3 kms/jour de marche à pied ; c'est une pratique « verte » méritante quand on sait les conditions dans lesquelles on voyage le plus souvent.

➔ *En baisse depuis l'an dernier, suite rapprochement lieu de travail 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.

- 2,5 % viennent à pied ou à vélo, parcourant jusqu'à 20 kms/jour pour certains.

- La pratique des transports doux (à pied et à vélo) se vérifie sur tous les sites du Groupe et enregistre des distances parcourues assez homogènes d'une année à l'autre.

SAB Grenoble 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 ».

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. Le matériel de visioconférence devenu obsolète a fait l'objet d'un renouvellement et d'un déploiement sur tous les sites fin 2015 pour une mise en œuvre en mars 2016.

Même si les vols aériens ont baissé de 30 % entre 2015 et 2017, des disparités apparaissent entre le rail et l'aérien ainsi qu'entre les sites.

➔ Cela s'explique de plusieurs façons :

- Le passage de prospects à clients modifie le nombre de déplacements,
- Le pays prospecté induit des déplacements en train ou en avion.

La hausse enregistrée pour le transport ferroviaire entre 2016 et 2017 en interne tient pour partie à deux points principaux :

- Plus de clients en France qu'à l'étranger,
- Événements internes (20 ans d'un site, participation de salariés lors des réunions d'information générale sur site autre que le sien).

Tous ces moyens 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

Les voyages aériens sont en baisse mais le transport ferroviaire s'est nettement accru et cela pour les raisons expliquées ci-avant.

Toutefois, il ne signifie pas une sous-utilisation de la visioconférence, bien au contraire, ce mode d'échange ne cesse de croître :

➔ Est dorénavant **accessible depuis quelques mois sur les PC portables**.

Nombre de voyages ferroviaires des sites Métropole

Nature du voyages	2016		2017	
	Intersites	Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects
Train	183	194	226	387
TOTAL	377		613	

Nombre de voyages aériens du Groupe

Nature du voyages	2016		2017	
	Intersites	Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects
Avion	274	657	356	527
TOTAL	931		883	

Pour rappel, 1 274 déplacements aériens effectués en 2015

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 et dernière 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...).
⇒ L'automatisation de la procédure de virement permet à un client de multiplier par plus de 10 la dématérialisation des documents dédiés.
- Les processus administratifs pour gérer des dossiers très divers (retraite et prévoyance, demandes de congés, procédure de naturalisation au Ministère de l'Intérieur...).
⇒ La gestion informatisée des dossiers d'un organisme de retraite/santé/famille permet 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.

➔ Lors d'une conférence organisée par l'un de nos partenaires, sur le thème « l'innovation au service de l'humain », nous avons mesuré combien la digitalisation était à l'œuvre dans la sphère publique et **que la majorité des collectivités présentes utilisaient notre outil de workflow**. Ce fut un échange d'expérience utile pour nous aider à mieux accompagner nos clients « établissements bancaires » dans l'implémentation de cet outil.



Woli permet de saisir une demande de livraison et de la suivre sans demander son état d'avancement par email, ce qui réduit les flux de messagerie

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, représentant 25 établissements à ce jour.

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 pour **gagner en efficacité thermique** dans deux actions, l'une effective, l'autre en phase de finalisation :

- ✓ **l'arboretum du site,**
- ✓ **certaines locaux de la nouvelle université -travaux en cours d'achèvement- à proximité du site.**

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

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.

➔ SAB observe un nombre croissant de clients désireux d'adopter cette nouvelle version : 7 en 2015, 11 en 2016, 8 en 2017 et déjà 3 en cours en ce début 2018.

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.



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).

→ Une 2^e ruche a été installée au siège de l'entreprise au printemps 2017.

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.



→ L'annonce d'une certification bio pour 2018 aura été un espoir de courte durée ; tout s'annonçait pour le mieux, la floraison du printemps avait été excellente MAIS ce fut la catastrophe en début d'été. Une zone en jachère depuis des années et à proximité des ruches a étéensemencée de graines traitées aux néonicotinoïdes ; une semaine plus tard, le rucher n'avait plus aucune abeille vivante. Un délai s'impose avant de remettre des abeilles et en attendant, **l'apiculteur hébergera une ruche SAB, après l'essaimage de printemps, dans une zone éloignée mais plus sûre sur le plan environnemental.**

→ Sur le site de Vannes, démarche a été faite auprès de l'agglomération pour **mettre en place des composteurs végétaux (déchets récupérés à la cafétéria) et gérés par le prestataire des espaces verts de l'entreprise.** Cette mise à disposition gracieuse largement établie pour les particuliers depuis plusieurs années, ne l'était pas pour les entreprises et la demande de SAB a été une première et a fait aboutir plusieurs autres demandes. Ce fut l'occasion de faire un rappel sur les règles de tri des déchets à l'occasion d'un atelier pédagogique proposé par une chargée de mission de la ville de Vannes lors de la mise en place du composteur.



sab



LA BIODIVERSITÉ 2/2

→ 519 cèdres plantés au Liban le 27 octobre 2017

SAB Méditerranée, l'entité libanaise du Groupe SAB, s'est engagé en 2016 dans une démarche de biodiversité visant à **soutenir une plantation de cèdres au Liban, et cela à hauteur d'environ 700 arbres sur 3 ans**. Pourquoi 700 ? Parce que 700 salariés et ainsi permettre à chaque collaborateur du Groupe de se sentir pleinement investi par cette action.

Chaque cèdre planté portera le nom d'un collaborateur SAB et un certificat sera attribué à chacun pour officialiser l'action. C'est ainsi que **519 arbres ont été plantés le 27 octobre 2017 par les collaborateurs de la filiale SAB au Liban**. Cette opération de reforestation s'est déroulée à Kfardebian, à une quarantaine de kilomètres au nord-est de Beyrouth, pas loin des pistes de ski. **L'opération se poursuivra en 2018 pour atteindre le nombre de 700 arbres.**

Ce projet auquel SAB Liban 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.

Cette action en faveur de l'environnement s'intègre dans les objectifs de développement durable (ODD) 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 **et a été inscrite dans le guide des ODD à l'objectif n° 15 « vie terrestre ».**





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.

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 substituait 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.

➔ **En application de la loi Sapin II, le code éthique existant est en cours de refonte** pour prendre en compte les modalités relatives au lanceur d'alerte. Il fera partie intégrante du règlement intérieur, sous forme d'annexe.

Outre l'information de la Direction générale faisant l'annonce de la mise en place d'un code éthique dès 2014, chaque collaborateur en a reçu individuellement un exemplaire et chaque nouvel embauché en reçoit un depuis cette date et à tout moment le retrouve 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 ».

➔ **En 2017, ce sont les services administratifs qui l'ont « pratiqué » ainsi que les sites hors métropole.**

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.

➔ SAB Academy, département formation de SAB, avait suggéré de faire un module maison et c'est toujours d'actualité ; toutefois le projet n'a pu se concrétiser compte tenu de l'urgence à valider les modules métier en priorité. Pour pallier cela, **il vient d'être validé la réalisation d'une vidéo sur la RSE pour présenter les 4 grands principes de la démarche et donc celui de l'anti-corruption.**



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.... ». **Deux ans 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 (Inter Governmental Agreement). 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

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

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.



La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

ODD et
Conclusion



5

APPLICATIONS MÉTIER DANS L'ESPRIT DES ODD

Compte Nickel

La plateforme bancaire SAB AT est au cœur du système d'information du Compte-Nickel

Le Compte-Nickel s'ouvre en 5 minutes, en toute sécurité, en Tabac-Presse et permet à chacun de disposer d'un compte, d'un relevé d'identité bancaire (RIB) et d'une carte de paiement. Compte-Nickel est un service de compte de paiement ouvert à tous, sans conditions de revenus, de dépôts ou de patrimoine, et sans possibilité de découvert ni de crédit.

L'installation de SAB AT et l'utilisation des dernières technologies du marché ont permis au Compte-Nickel de démarrer rapidement, sans faille et d'assurer notamment :

- Le temps réel (le client connaît le solde de son compte à tout moment en temps réel),
- La gestion de compte en ligne,
- La détection automatique des opérations potentiellement frauduleuses.

Le livret de développement durable solidaire

Un nouveau module dédié à l'épargne solidaire : suite à la transformation du livret de développement durable (LDD) en livret de développement durable solidaire (LDDS) le 1^{er} janvier 2017, permettant aux banques de promouvoir la finance solidaire auprès de leurs épargnants mis également financer les entreprises solidaires ou associations, SAB a développé un module qui permet aux banques de paramétrer rapidement la création d'un nouveau produit LDDS et de transformer de manière automatique le stock d'anciens LDD en LDDS.



This is our Communication on Progress
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact.
We welcome feedback on its contents.

SOUTIEN AUX OBJECTIFS PLUS LARGES DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



→ SAB Membre Partenaire du Réseau européen de la Microfinance (European Microfinance Network – EMN)

EMN est une association qui regroupe une centaine de membres de 26 pays européens dont l'objectif est d'échanger expériences et bonnes pratiques entre ses membres et de **promouvoir la microfinance en tant qu'outil de lutte contre l'exclusion sociale et financière en Europe.**

SAB a rejoint cette association à la fois pour augmenter sa visibilité dans le secteur de la microfinance et atteindre des cibles européennes qui ont de plus en plus besoin d'outils informatiques et pour lesquelles le modèle SaaS peut être une solution.

→ Contribution financière aux ONG suite actions internes SAB :

« SAB Cake » : Au Liban, à Noël, des gâteaux sont confectionnés par des collaborateurs, puis vendus en interne. Le montant récolté est doublé par la direction de SABMED et ensuite remis à une association humanitaire. Cette action est renouvelée chaque année depuis 2015.

Guide des ODD

→ Après les avancées sociales en 2016,
SAB agit au niveau de la biodiversité en 2017



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 2017, 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. Un peu plus de 50 % de nos clients ont une politique de RSE et près de 20 % sont adhérents au Global Compact de l'ONU ; 72 % de nos partenaires ont une politique RSE et 28 % sont signataires du Global Compact,
- Les communiqués de presse réguliers lors d'événements liés au DD qu'ils soient publics ou internes à l'entreprise,
- La mise en place de produits issus du commerce équitable dans les distributeurs de boissons,
- L'utilisation de produits écolabel pour le nettoyage des locaux sur les sites de la métropole. Une implication réciproque s'est développée entre l'un de ces sites et le prestataire pour lequel ledit site est devenu entreprise-pilote à chaque innovation, qu'elle soit une amélioration des conditions de travail –santé, sécurité- ou bénéfique pour l'environnement,
- La participation à des actions locales lors de journées nationales ou internationales (semaine du développement durable, semaine de la réduction des déchets, semaine des transports doux, etc.).



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

Membre du Club Advanced depuis 4 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.

Depuis 2015, SAB :

- a contribué 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 à inclure dans le guide des ODD mis en œuvre par SDG Compass et GC France,
- a fait adhérer ses filiales du Liban et de la Tunisie à leur réseau local du Global Compact,
- a participé au 1^{er} Global Shaker afin de réfléchir sur le futur de l'association et de ses adhérents.



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 « piques 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**



La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Annexe



6

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

Un engagement dès 2007

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

Une phase d'approche en 2008

« Le DD à notre échelle »

- Création d'un comité du DD intégrant un membre-correspondant sur chaque site du Groupe avec pour 1^{re} 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 : 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)

L'ouverture du capital à tous les salariés du Groupe en 2017

« Chaque jour nous agissons pour demain »

- Mise en œuvre du projet de reboisement au Liban
- Présentation d'un ODD « biodiversité » dans le guide éponyme B&L/GC France
- Participation au Global Shaker / GC France (réflexion sur le futur de l'association et de ses adhérents)
- 10^e Cop (5^e de niveau Advanced)



Le texte complet des Cop transmises à OGC est consultable au chapitre RSE de notre site « www.sab2i.com ».





La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.



Contact Développement Durable

Anne-Rose Le Gallo

E annerose-legallo@sab2i.com

Contacts Groupe SAB

Site internet : www.sab2i.com

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

Tel : + 33 1 43 94 94 01

Réseaux sociaux

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

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

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