La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

LES ENGAGEMENTS DE SAB POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE

Communication sur le Progrès - 2018

UN GLOBAL COMPACT

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

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

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

SOMMAIRE

1 - INTRODUCTION

1 Le mot du Président

2 Rappel de l'activité du Groupe

3 Soutien des Principes & ODD
L'équipe RSE

2 - RESPONSABILITE SOCIALE

4 Les droits de l'homme & 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 Communication & Transversalité

3 - RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

11 Les achats responsables

12 La consommation électrique
Le recyclage des DEEE

13 La consommation de papier et son recyclage

14 Les trajets domicile / travail
Les trajets internes & clients

15 Les outils métiers

16 La biodiversité

4 - ANTI-CORRUPTION

17 Les mesures éthiques

18 Les applications métier anti-corruption

5 - CONCLUSION

19 Les applications métier ODD, réseaux & clients
ODD, Communication ODD

20 Mais encore…

6 - ANNEXE

21 Historique de la démarche RSE

La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Introduction

1

LE MOT DU PRÉSIDENT

Chaque jour, nous agissons pour demain

En septembre 2015, 193 pays membres de l'ONU adoptaient les Objectifs de Développement Durable (ODD). Depuis, ces pays renforcent leur engagement à ce titre et, soutenues par le Global Compact, les entreprises du secteur privé se mobilisent pour l'appropriation de ces ODD.

Le Groupe SAB est un éditeur de progiciel bancaire, totalement modulable. Depuis bientôt 30 ans, son cœur de métier repose sur l'édition d'une plateforme bancaire internationale, baptisée Sab AT, pour chaque métier de la banque ; on parle aussi de « core banking system ».

Forte de près de 700 salariés, SAB est une Entreprise de Taille Intermédiaire du secteur tertiaire, pour laquelle la qualité a toujours été fondamentale.
Mais alors, quel est notre meilleur moyen d'action, notre levier principal pour participer activement aux enjeux soulevés par l'Agenda 2030 ? Depuis le début de notre démarche de Développement Durable, la réponse nous a toujours semblée évidente : le social et même le sociétal. Et les ODD en sont imprégnés.

Convaincu, le Groupe a donc cherché cette année à faire faire un pas de plus vers l'intégration de l'approche ODD dans sa politique RSE, ce que vous retrouverez pour la première fois tout au long de cette 11e édition de notre communication de progrès.

Impliquer les parties intéressées dans cette prise de conscience et dans des actions liées (responsables humainement et économiquement) aura été, en 2018, mise en œuvre tant au travers de nos collaborateurs que de nos clients et partenaires.

Au-delà des actions détaillées dans cette 11ème COP, le Groupe continue de placer sa confiance dans le sérieux et l'investissement de chacun pour faire progresser cette cause, en son nom et en celui de SAB.
Orientée par les ODD la gouvernance SAB s'inscrit donc dans la continuité des actions RSE du Groupe et la poursuite de ses progrès précédents, particulièrement dans son volet sociétal.

Aussi, fier adhérant du Global Compact depuis 2007 et maintenant le niveau de communication « Advanced » depuis 2013, je renouvelle sans limite cette année encore, mon engagement et celui de SAB à l'égard des principes fondamentaux des Nations Unies en matière de Droits de l'Homme, Normes de Travail, Environnement et Anti-corruption.

Olivier PECCOUX,
Président-fondateur du Groupe SAB

Faites le bien, par petits bouts, là où vous êtes ; car ce sont tous ces petits bouts de bien, une fois assemblés, qui transforment le monde.
Desmond Tutu

BREF RAPPEL DE L'ACTIVITÉ DU GROUPE

Le Groupe SAB : bientôt 30 ans et toujours leader sur le marché du progiciel bancaire en France

Depuis 1989, SAB est un éditeur de progiciel bancaire. Son cœur de métier repose sur l'édition d'une plateforme bancaire internationale (Core Banking System), baptisée Sab AT, qui couvre les principales activités bancaires, à savoir la Banque de Détail, le Corporate Banking et la Banque Privée. Toute la plateforme ou un domaine d'activités est disponible sous forme de licence ou en mode Software-as-a-Service (SaaS).

Sab AT est complété d'offres de Banque Digitale. Your Portal est l'offre de banque sur Internet, déclinée dans une version pour les clients (Your Portal Customer) et une version pour les agents de la Banque (Your Portal Banker). Your Mobile est l'offre sur smartphone destinée aux clients de la banque.

Le développement du digital et l'ajout de nouvelles réglementations imposent aujourd'hui à de nouveaux acteurs de pouvoir accéder par les technologies d'internet aux données et services de la Banque. C'est pourquoi SAB propose de nouvelles offres Open Sab, qui permettent d'exposer sous forme d'API les données et services proposés par Sab AT.

Depuis sa création, plus de 230 références bancaires, installées à travers le monde et sur les 5 continents, ont fait confiance à SAB.

Aujourd'hui, fort de près de 700 employés, d'une offre complète et digitale et d'une structure efficace, SAB poursuit son développement vers de nouvelles zones géographiques et de nouveaux clients.

PLUS DE 230 RÉFÉRENCES

BREF RAPPEL DE L'ACTIVITÉ DU GROUPE

Avec près de 700 employés, les équipes du Groupe SAB sont présentes sur les zones Europe, Afrique, Moyen-Orient et Pacifique

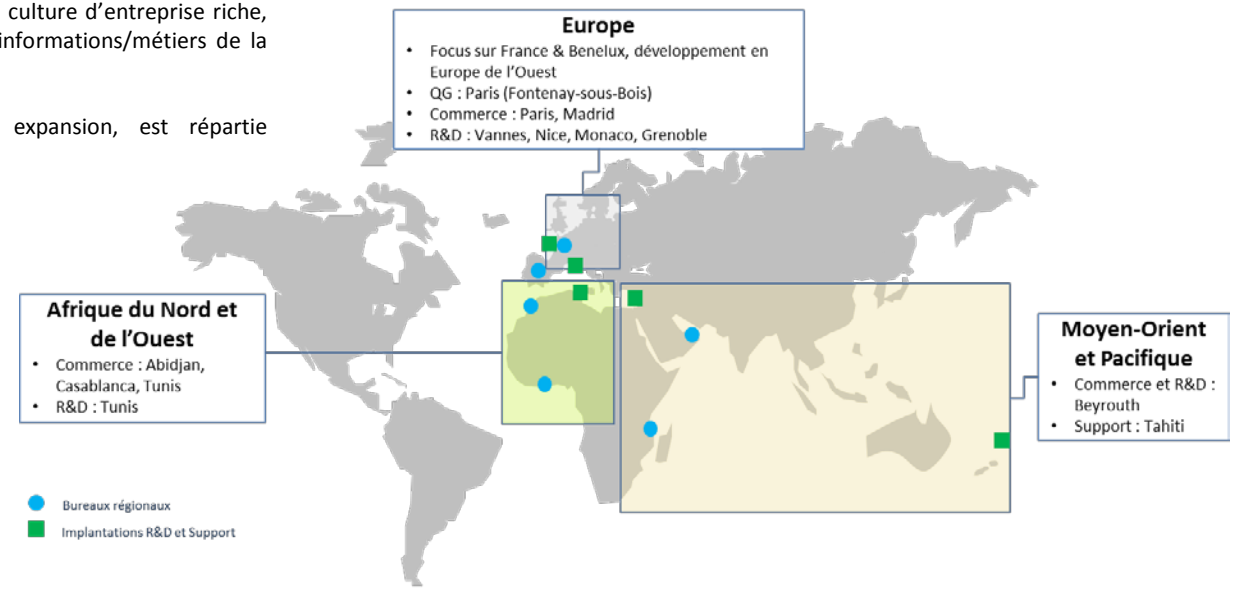
Le Groupe SAB rayonne à l'International et se forge ainsi une culture d'entreprise riche, diversifiée et fondée sur la double compétence systèmes d'informations/métiers de la banque et de la finance.

L'implantation de SAB dans le monde, en constante expansion, est répartie principalement en Europe, en Afrique et au Moyen-Orient.

La gestion de son bon fonctionnement et la continuité de son exploitation sont assurées par des centres de support principalement en France métropolitaine, mais aussi 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 Atlas et SAB Ivoire pour le Maroc et l'Afrique de l'Ouest
- SAB Méditerranée pour le Moyen-Orient
- SAB España pour l'Europe de l'Ouest



SOUTIEN DES PRINCIPES & ODD

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 et aux Objectifs de Développement Durable - ODD (cf. ANNEXE « Historique Démarche RSE SAB »).

Pour ce faire, toutes les Directions 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 grâce à l'engagement permanent de l'ensemble de ces équipes (transversalité de l'implication).

Informer nos parties prenantes est intégré dans notre démarche de communication et d'implication.

Cela s'est notamment concrétisé, en janvier 2016, par l'établissement et l'insertion de clauses RSE dans les contrats qui nous lient à nos fournisseurs et à nos clients, afin de les sensibiliser aux principes du Global Compact. Cette avancée est le fruit du travail conjoint du Comité DD et de la Direction Juridique.

Les **17 ODD** 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 cherche à se les approprier toujours plus et les intègre à sa gouvernance.

Plusieurs actions -sociales, sociétales, environnementales- **mises en œuvre, figurent dans le guide des ODD.**

Par ailleurs, **en 2018, le Groupe a fortement accentué sa communication, interne dans un premier temps, sur ces ODD.** Que ce soit au travers des **affichages dédiés au Développement Durable**, présents dans chaque bâtiment du Groupe, **via l'Intranet RH**, lors des **intégrations de nouveaux** collaborateurs (un **module présentiel sur la RSE chez SAB a été largement déployé en 2018**) et enfin au moment d'évènements DD nationaux et mondiaux, qui font l'objet de **communications par email** à l'ensemble des collaborateurs, avec une mention spécifique « **les ODD dans lesquels cette initiative s'inscrit », et qui sont partagées sur les réseaux sociaux professionnels.**

L'ÉQUIPE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

Dès 2007, SAB a nommé des collaborateurs, sur les différents sites du Groupe, membres d'un comité dédié à l'établissement, à la structuration, à l'organisation et au déploiement de sa politique en matière de responsabilité sociétale : le Comité de Développement Durable.

Le Comité DD, est aujourd'hui composé de sept membres (dont le Président et fondateur du Groupe SAB) et représente tous les sites/filiales.

Ce Comité se réunit régulièrement afin de faire le bilan des actions réalisées et construire l'orientation et les missions des années à venir. Il s'agit tant d'initier de nouveaux chantiers que d'assurer un suivi de l'évolution des résultats tout au long de l'année.

Le Comité DD sollicite régulièrement des points de partenariats avec les Directions du Groupe (Ressources Humaines, Achats, Services Généraux, Communication, Juridique, Transformation & Qualité, Finance & Comptabilité), afin de maintenir le niveau d'adhésion de tous à la démarche et les efforts entrepris depuis plus de dix ans, notamment dans l'implication des parties prenantes et intéressées.
Par exemple, la Direction des Achats garde toujours à l'esprit la politique RSE lorsqu'elle est amenée à nouer de nouveaux partenariats ou mettre en œuvre des évolutions structurelles.

C'est donc en faisant l'analyse des succès ou des freins rencontrés que le Comité DD peut faire fructifier les synergies et tirer les conclusions qui serviront de trame à la mise à jour de la stratégie RSE.

Le Comité DD procède également à la réalisation du rapport annuel.

À noter : 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 et SAB Tunis publie dorénavant également la COP SAB en son nom, avec la même démarche d'engagement de son représentant.

La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Responsabilité sociale

2

LES DROITS DE L'HOMME ET NORMES DE TRAVAIL

L'ensemble du Groupe SAB s'engage à respecter et faire respecter totalement les droits de l'Homme et les normes de travail nationales (siège en France) et internationales (des pays où sont basées ses filiales). Par ailleurs, le secteur d'activité de la société l'expose moins à des situations concernant la violation des droits de l'Homme.

De plus, SAB veille à ce que ses parties prenantes agissent de même. Les partenariats avec les fournisseurs, pour lesquels des contrats existent avec des agents externes sur différents sites du Groupe, font l'objet de toute l'attention nécessaire, notamment en ce qui concerne l'emploi de prestataires ponctuels ou permanents ou encore pour l'accompagnement d'étudiants et stagiaires.

De ce fait, SAB applique à l'ensemble de ses salariés, ainsi qu'au personnel externe, les dispositions du Code du Travail en vigueur en France (respectant les articles L 4153 dudit code) et de la législation du travail dans ses filiales. Le Groupe tend également depuis de nombreuses années vers une harmonisation des avantages sociaux entre ses filiales.

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 suit scrupuleusement les préconisations données par le Gouvernement français et/ou le Ministère des Affaires étrangères, dès lors que surgit un risque dans les pays de nos filiales et de nos clients : tout est mis en œuvre pour protéger les salariés, que ce soit en France ou dans les filiales (déplacement vers zones sécurisées et sur sites de la métropole), des missions clients peuvent être immédiatement stoppées si la sûreté de collaborateurs était mise en jeu et la Direction des Ressources humaines assure une veille continue concernant les situations ou zones à risques, climatiques, géopolitiques et/ou sanitaires.

Enfin, dans le cadre de son activité tertiaire et non industrielle, le Groupe SAB est essentiellement amené à agir sur la dimension sociétale (regroupant ici les aspects sociaux et la lutte contre la corruption) de son système, car c'est bien celle sur laquelle il peut avoir l'impact le plus direct sur la société au sens large. Pour autant, la protection de l'environnement et de sa biodiversité restent des préoccupations majeures pour le Groupe qui maintien et poursuit les efforts entrepris jusqu'à présent.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI

L'attitude de SAB a toujours été très claire : **aucune forme de discrimination n'est tolérée et la vigilance est appliquée dès la définition d'un besoin en recrutement**.

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 surcroîts temporaires d'activité ou lors du remplacement d'un salarié en absence de longue durée.

Le travail à temps partiel est également possible et les demandes continuent d'être accordées ou renouvelées. Elles augmentent légèrement chaque année et concernent aussi bien les salariés en 2ème partie de carrière que les jeunes salariés (dont quelques hommes) et pour lesquels la demande est principalement justifiée par la charge d'enfants.
→ Sur l'un des sites de la métropole, **ce sont 27 salariés qui avaient une activité à temps partiel en 2018**, soit 18 % de l'effectif du site.

Quelques jeunes retraités, pas décidés à se retirer totalement, ont souhaité poursuivre leur activité. **Après étude de l'aménagement d'un plan de fin de carrière**, la DRH a validé deux jours de travail à distance par semaine pour les dix-huit 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.

Cooptation (**huit embauches confirmées en 2018**) et mobilité interne restent également de formidables moyens de faire coïncider talents et missions.
→ **En 2018, une offre de mobilité internationale au sein du Groupe a également été mise en place, avec succès.**

→ Fin 2017, SAB a recruté un profil spécialisé pour **mettre en œuvre une politique de recrutement et développer sa « marque employeur » au niveau du Groupe**. Cela a permis d'initialiser **plusieurs partenariats et de participer à des évènements directement inscrits dans ces nouvelles ambitions.**

- L'association ***Nos quartiers ont du talent*** a mis au point un dispositif de Parrainage d'étudiants issus de « Quartiers Prioritaires de la Ville » ou de milieux sociaux modestes. Les objectifs sont de favoriser l'accès à l'emploi de jeunes de moins de 30 ans, diplômés au moins d'un BAC+3 reconnu en France, et de les aider ensuite à reprendre confiance en eux et a acquérir méthodologie et connaissance de l'environnement professionnel indispensables, grâce à l'accompagnement de professionnels parrains et marraines.
  → Ce dispositif donne lieu à un **évènement NQT d'une journée auquel SAB a donc participé cette année, au sein du pôle « speed coaching », ou notre « Recruteuse » a pu proposer à de jeunes candidats un accompagnement en amont des rencontres recrutement sur le pôle suivant, les faisant bénéficier de son expertise professionnelle sur la RH et métiers bancaires.**

- Une participation à l'évènement ***Night'N'Day*** organisé par Central Supélec chaque année a été proposé aux salariés de SAB France en 2018. Il s'agit d'un raid (VTT, trail et course d'orientation) planifié sur une nuit et un jour et auquel participent étudiants et professionnels pour instaurer un lien durable entre salariés et étudiants. Bien que plusieurs volontaires se soient enthousiasmés, le projet a été reporté.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'INTEGRATION

Le jour de l'embauche, le nouveau salarié est accueilli par la Direction des Ressources Humaines, qui initialise le parcours d'intégration des nouveaux embauchés.

→ Grâce au concours de la Direction RH et de l'organisme interne de formation SAB Academy, **2018 à vu aboutir son parcours d'intégration en version « distancielle » accrue,** selon deux principes :

- Mise à disposition de modules de formation en e-learning
- Mutualisation des présentations de services via la visio-conférence.

→ Ce déploiement a permis à la fois d'**autonomiser chacun par un apprentissage en partie « à la carte »**, en l'adaptant à son propre rythme, à ses contraintes professionnelles ou personnelles, mais aussi de **générer plus d'interactions entre les nouveaux embauchés** de services ou départements différents et de **limiter les déplacements des experts/formateurs et Responsables d'équipes**, qui assurent les présentations lors de ce parcours. Bonne illustration des trois piliers du développement durable !

Ce parcours s'articule autour d'une première journée d'accueil, consacrée à la présentation du Groupe, des Systèmes d'Information et notamment l'Intranet RH.
Celui-ci permet à la DRH de mettre à disposition de tous les salariés un grand nombre d'informations relatives à la vie quotidienne au sein de l'entreprise : règlement intérieur, convention collective, procédures de gestion internes (frais professionnels, congés, absences, astreintes…), informations et contrats de santé (mutuelle, prévoyance, assurance déplacements…).

Plusieurs pages de l'Intranet RH sont également dédiées à la RSE. C'est une occasion complémentaire de sensibiliser au bon usage des matériels et au bon comportement éco-citoyen.

→ **Dans le cadre du parcours d'intégration, une présentation de la démarche Développement durable est effectuée par le membre du Comité DD du site et a été mutualisée sur plusieurs sites en 2018 (= plus d'interactions en intersites).**

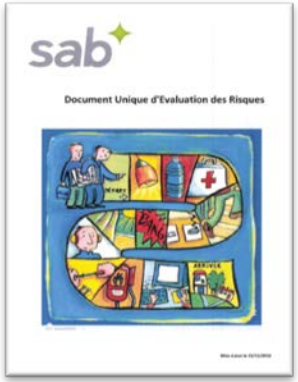
→ Les équipes de la DRH et de la Transformation ont travaillé dur toute l'année 2018 pour mettre à la disposition des collaborateurs **un nouveau système, sous la forme d'un portail, dont l'ouverture aura lieu début 2019**.
Ce nouvel outil fait partie d'un grand projet de modernisation du Groupe (voir le chapitre sur le projet MOVE) et offrira un Portail commun à tous les sites, afin de tendre encore vers plus d'interconnexion et de poursuivre les effort du Groupe en matière d'uniformisation des avantages sociaux.
À ce titre, plus de documentation RSE (l'histoire, la politique, les actions & communications, etc.) pourra être également mise à la disposition de tous.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

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 le CHSCT et notés dans le document unique d'évaluation des risques (DUER).
Régulièrement mis à jour, le DUER a été refondé et validé en novembre 2017 pour tenir compte, entre autres, de la mise en place d'une hotline nocturne (cf. plus loin).

La DRH rappelle régulièrement l'importance du rapport d'intervention des Sauveteur Secouriste du Travail, ou tout collaborateur SAB en leur absence, et de sa transmission à la DRH lors d'un incident/accident/malaise dans les locaux.



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 la 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, sur lequel chaque collaborateur est invité à enregistrer ses déplacement professionnels (et personnels) afin de pouvoir bénéficier des informations mises à disposition en temps réel par SMS.

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

→ À SAB Monaco, **l'intervention prévue en 2017 d'un ergothérapeute sur site a bien eu lieu**, en partenariat avec l'OMT (Office Médecine Travail). Celui-ci a effectué des recommandations afin d'améliorer les postes de travail, en particulier dans une démarche de sensibilisation aux bonnes pratiques pour le travail sur écran.

En effet, dans les secteurs d'activité du tertiaire, nombre de collaborateurs travaillent une grande partie de la journée devant un écran et souvent en position assise. En cas de mauvaise posture ou de matériel inadapté, un certains nombre de troubles peuvent apparaître.

→ Outre l'adaptation des équipements, SAB a donc eu à cœur de **veiller à l'information de ses collaborateurs en matière de posture et de bons réglages sur le poste de travail**. Ce pourquoi, **un guide a été communiqué** au sein de ce site.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LA SECURITE DES SYSTEMES D'INFORMATION

Depuis déjà plusieurs années, le Groupe SAB a placé la Sécurité des Systèmes d'Information au cœur de ses préoccupations stratégiques, du fait de la nécessaire sécurité et maîtrise des risques de son cœur de métier, des évolutions réglementaires mais aussi de l'importance de la protection des données des collaborateurs, clients et partenaires.

→ **En 2018, SAB s'est ainsi doté d'une Politique de Sécurité des Systèmes d'Information Groupe (PSSIG)**, définissant les grands enjeux en matière de sécurité des SI, et a édicté les règles et processus de sécurité transverse devant être respectés par l'ensemble des entités du Groupe, ainsi que leur partenaires et sous-traitants. Cette PSSIG est articulée autour :

- D'une **« Charte de Sécurité des SI »** (qui constitue le document fondateur) **révisée et applicable sur tous les sites**
- D'un **référentiel de règles**
- D'un **ensemble de processus**

→ Après les communications et informations sur les bonnes pratiques de tout un chacun, diffusées par emails et affichages au cours des dernières années, **2018 a été l'occasion de proposer aux collaborateurs, dont les prestataires, un MOOC dédié :**

LA SECURITE DES DONNEES

→ En 2018, **la sensibilisation à la sécurité a été étendue à l'ensemble des collaborateurs dans le cadre de la mise en place du** Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Deux e-learning successifs ont été mis à la disposition de chacun, afin d'acquérir la **connaissance de ses droits et devoirs** en la matière, ainsi que les bons réflexes dans sa pratique quotidienne. En effet, l'impact du RGPD est important et essentiel à intégrer, puisqu'au-delà des données personnelles de chacun, **il s'agit aussi pour SAB de protéger les données de ses clients et partenaires.**

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LA HOTLINE NOCTURNE

→ Depuis sa création en 2017, **SAB est toujours dans une phase d'accompagnement renforcée pour son équipe de nuit** qui est « éloignée » du quotidien de travail de la société. C'est un point de vigilance et d'accompagnement tant du management, que de la Direction RH et des partenaires sociaux.

Selon les sollicitations de l'équipe et en concertation avec tous les acteurs, des **évolutions complémentaires ont été validées dans leur ensemble en 2018** (et toujours en cours de réalisation pour certaines) :

→ **Changement de salle** pour une meilleure appropriation des lieux et un environnement de travail plus dédié

→ **Complément mobilier** :

- Repose pied pour mieux accompagner les phases de repos avec les fauteuils initialement sélectionnés qui ne permettent pas un allongement des jambes
- Commande en cours de deux fauteuils complémentaires (tenant compte du critère présenté ci-dessus)

→ **Aménagement logistique de la salle** :

- Radiateurs spécifiques en complément de la climatisation pour permettre de gérer le chauffage localement
- Déflecteurs sur les zones lumineuses : pas le même besoin entre la lumière de nuit et celle du jour – intensité / variabilité
- Moustiquaires aux fenêtres pour permettre de travailler les fenêtres ouvertes sans avoir les insectes en « compagnons de nuit »

→ **Formation** :

- Toujours mobilisés sur les formations Métier avec des passages sur des cycles « jour »
- Mise en place des cours d'anglais en e-learning et téléphone
- Poursuite des actions antérieures de formation (SST, équipiers incendie…) pour les nouveaux et les recyclages éventuels

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LE HANDICAP

Même si le nombre de salariés handicapés au sein de SAB France n'atteint pas les 6 % prévus par la loi, l'attitude du Groupe 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 les partenariats (choix des projets de la taxe d'apprentissage, politique d'achats responsables -entreprises solidaires pour tri/collecte/recyclage/déménagements-) et des accompagnements associatif à l'insertion professionnelle. SAB poursuit son développement en ayant recours au secteur protégé et intègre des entreprises de ce secteur dans la liste de ses partenariats.

Et si je déclarais mon handicap à contacts RH…

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). En 2018, deux collaborateurs ont demandé cette reconnaissance.

En 2016, SAB a organisé sur un de ses sites un évènement autour de la question du handicap au travail et a accueilli le Chef Grégory Cuilleron pour des ateliers de cuisine à l'attention les salariés qui avaient répondu à un questionnaire de sensibilisation aux handicaps visibles et non-visibles.

De nombreux collaborateurs pratiquent un sport de façon assidue, leur permettant de participer à des compétitions, marathon notamment ; pour cela, ils 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.

→ **Un nouveau partenariat a été conclu en 2018 avec l'association TREMPLIN** dont l'objectif est de « contribuer […], à travers les actions de l'association, à une m**eilleure préparation à l'emploi et à l'insertion professionnelle des lycéens et étudiants handicapés** tout au long de leur parcours de formation.

→ L'engagement [des membres] consiste à les **aider et les accompagner le plus tôt possible dans la réalisation d'un projet professionnel ».**

→ Par ailleurs, Tremplin aide et accompagne les centres de formation à **améliorer leur accessibilité et à pouvoir ainsi accueillir plus d'étudiants/lycéens en situation de handicap** dans leurs établissements.

Source : « Devenir partenaire de Tremplin Études-Handicap-Entreprises » - 23/05/2018

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LES AVANTAGES SOCIAUX

100 % des salariés des sites de SAB en France, à Monaco, en Polynésie et en Tunisie sont couverts par une convention collective. Sur tous les sites du Groupe, les salariés bénéficient d'avantages sociaux. Il est à noter que **plusieurs avantages propres à la législation française sont également attribués aux salariés des autres sites**. **Il s'agit d'un engagement sociétal fort de la Direction Générale, qu'elle souhaite voir progresser régulièrement** et qui fait l'objet d'une concertation continue, notamment avec la DRH.

Il en est ainsi pour :

- Les congés : le Groupe accorde des jours supplémentaires à ceux prévus par le droit du travail du pays dans lequel est basé le site ; par ailleurs, → un **accord CET a été mis en place en France en 2018**
- Une contribution financière au déjeuner qui prend la forme d'un titre repas ou d'un forfait
- La formation pour tous les salariés du Groupe, y compris dans les pays des sites/filiales où la législation ne l'impose pas
- Tous les sites du Groupe bénéficient d'évènementiel interne pour favoriser la cohésion entre les collaborateurs ; les sites n'ayant pas de structure à vocation socio-culturelle sont soutenus par des participations financières de l'entreprise pour réaliser des projets équivalents à ceux que peut proposer le CE de SAB France :
  - ✓ Un voyage annuel est mis en œuvre sur les sites France et sur le site libanais depuis plusieurs années et → **Le premier a été réalisé à l'été 2018 pour le site tunisien lors d'un voyage culturel, financé par l'entreprise à hauteur de 50 %**
  - ✓ À Tunis également, des tournois de foot entre collaborateurs sont organisés et → **en 2018, des cours de yoga sont dispensés une fois par semaine**
  - ✓ Des actions sont organisées chaque année (galette des rois au milieu de l'hiver en métropole, barbecue en été si la météo le permet, dimanche festif pour le « Noël des enfants » et cadeau de fin d'année de la Direction Générale pour tous les collaborateurs) ou occasionnellement (→ **« Fan Zone » au moment de la Coupe du Monde 2018**)
- Une assurance frais de santé pour tous les salariés du Groupe (uniformisation pour tous les sites France depuis le 1er janvier 2014) et SAB France a adopté un contrat médical responsable (et un équivalent à SAB Monaco) applicable au 1er janvier 2018, au mieux des attentes des salariés et après réflexion avec les partenaires sociaux (amélioration sur médecines douces 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 %.
- Une assurance déplacements professionnels et rapatriement permanente existe également pour l'ensemble des salariés
- Une aide financière aux frais d'inscription de scolarité des enfants du personnel de SAB Liban perdure dans un contexte géopolitique toujours difficile *(conséquence conflit : école publique délaissée par l'état obligeant les libanais à inscrire leurs enfants dans des écoles privées très coûteuses)*

LA FORMATION - RH

La **formation continue** garde une place prépondérante dans la dynamique de Gestion prospective des emplois et des compétences de tous les collaborateurs du Groupe.
C'est pourquoi, en fonction des motivations et compétences des salariés et des besoins de l'entreprise (restructurations ou évolutions internes), l'offre de formation chez SAB ne cesse d'évoluer, en particulier dans l'adaptation de son format à nos métiers.

Un module ***blended-learning*** **d'appropriation du « Socle commun SAB »** (les fondamentaux de la solution au cœur du métier de SAB), est mis à disposition des collaborateurs, à la suite du **parcours d'intégration** des nouveaux embauchés, lors d'**évolutions professionnelles** les nécessitant ou enfin, pour les **collaborateurs curieux qui en manifestent la volonté**. En outre, il est à souligner que ce parcours offre la **possibilité d'une certification interne**, présentée au chapitre suivant, et délivrée par SAB Academy (notre organisme de formation interne et clients).

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

→ **En 2018, un cycle de formation *Contract Management*, certifiant** également, a été organisé par la DRH pour permettre à un **groupe de douze collaborateurs de SAB France** de se renforcer sur des problématiques de la **négociation**, de l'**instauration d'un climat de confiance réciproque** et de **gestion de crise ou conflit** au travers de bases théoriques mais aussi et surtout par l'appropriation d'outils pratiques reconnus.

La formation peut également être **proposée au personnel des entreprises prestataires de services**, comme en 2017 (formation sécurité incendie pour le personnel de l'entreprise de nettoyage.

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

→ **En 2018, 79 % des salariés du Groupe ont reçu une formation, 84 % des salariés SAB France et 75 % des salariés des filiales.**

	SAB France		SAB Groupe
	Salariés formés	Part de la masse salariale	Taux de salariés formés
2015	238	2,38 %	61 %
2016	273	3,45 %	67 %
2017	295	2,86 %	74 %
2018	282	1,67 %	79 %

Ces dernières années, la part consacrée à la formation sur les sites de SAB France est en moyenne de 2,61 %* de la masse salariale (**le taux légal exigé est de 1%).*
La **baisse de cette part depuis 2016 s'explique par le très large déploiement, en particulier en 2018, des formations internes en e-learning (via SAB Academy), lesquelles ont un impact financier moindre sur le budget formation**, tout en permettant à chacun de se former où il veut, quand il veut, et sans contraintes de déplacements professionnels. **Le taux de salariés formés, lui, continue d'augmenter.**

LA FORMATION - SAB ACADEMY

Sab Academy est l'organisme 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, il s'est fortement développé au cours des deux dernières années, en se dotant notamment de compétences supplémentaires grâce à un expert en formation e-learning et une conceptrice digital.

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.

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

- **Le module « parcours d'intégration »**, étalé sur deux semaines aux formats présentiel et e-learning, propose deux volets :
  - ✓ Culture générale, organisation et politique de l'entreprise (dont la RSE)
  - ✓ Connaissance du progiciel SAB

→ **Depuis septembre 2018, ce parcours est mutualisé et réalisé en visio-conférence synchronisé sur plusieurs sites, ce qui permet d'être plus complet et inclusif, de limiter des déplacements et représente un gain de temps et d'énergies humaine et électrique !**

- **Le module « Certification socle SAB AT »**, mis en place en avril 2016 à raison de sessions de huit semaines pour des groupes d'environ vingt personnes, en mode « blended-learning ». Ce parcours s'adresse à tous les salariés du Groupe, hors nouveaux embauchés, et s'inscrit dans le cadre de la formation continue.

→ **Une dizaine de sessions par an sont effectuées depuis 2016**
→ **Une certification interne SAB AT est possible à la fin de parcours**

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

Cette **démarche « e-learning » est plus responsable en matière d'environnement et d'économie** (moins de frais de déplacements ou de supports papier) **mais aussi sur le plan social** car elle conduit à plus d'autonomie des utilisateurs (et à moins de trajets, pour les apprenants comme pour les formateurs).

→ **On y retrouve le schéma des trois piliers du Développement durable.**

LA FORMATION - SAB ACADEMY

sab Academy
Le savoir au service de la communauté

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/présentielle) là où elle apporte plus de bénéfices :

- **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

- **Présentielle**
  - ✓ 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 :
    - o Travaux dirigés
    - o Retours d'expériences
    - o Expertise métier
    - o Questions/ réponses

SAB Academy s'engage auprès des collaborateurs/formateurs également :

→ **Une *Boîte à outils* a été réalisée et mise à leur disposition en 2018.** Elle se compose de treize fiches **pratiques pour les aider à préparer, réaliser, finaliser et analyser au mieux leurs formations** (ex. « *Que dois-je faire après la formations* »).

→ **En 2018, SAB Academy s'est associé à un des partenaires historiques de SAB afin de proposer une offre de formation combinée « Métiers bancaires » / « Mise en œuvre outil SAB AT » et dédiée à tous les collaborateurs de la Banque.**

Une approche innovante qui :

- Renforce l'accompagnement qualitatif des clients en leur apportant cette double expertise
- Appuie encore l'engagement du Groupe dans la formation, notamment continue
- Valorise les collaborateurs/formateurs du Groupe, experts de leurs métiers
- Nourrit un partenariat historique et souligne la valeur fidélité

→ **Après plus de trois ans d'existence, l'offre de SAB Academy s'est étoffée en développant et en déployant trente-trois parcours tant pour les collaborateurs que pour les clients et partenaires.**

L'ÉVOLUTION

Au premier trimestre de chaque année, les salariés ont un **Entretien Annuel de Développement (EAD)** avec leur responsable afin de faire le point sur leurs réalisations durant l'année écoulée et de définir les objectifs de l'année à venir.

Depuis 2016, le processus des EAD est orchestré par la Direction RH qui centralise les résultats issus des entretiens, afin d'en effectuer la synthèse et d'élaborer le Plan de formation en collaboration avec SAB Academy. Cela permet de recenser les besoin en 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 2017 (réalisée au premier trimestre 2018), 608 demandes de formation ont été enregistrées.

Une autre rencontre, salarié/RH cette fois, dite **Entretien Professionnel d'Evolution (EPE)**, obligatoire depuis 2016 et à renouveler tous les deux ans sur un cycle-repère de six ans, a été mise en œuvre dès le dernier trimestre 2015. La 2e session EPE est en cours avec pour objectif les trois sessions finalisées en 2020 et concernant les salariés présents depuis 2014 ; il s'agit d'un cycle continu, applicable à tous dès deux ans d'ancienneté.

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 dix-huits mois glissants. Le nouvel SI RH facilitera cette gestion et est donc attendu avec impatience, à ce titre également.

Les collaborateurs en seconde partie de carrière sont un peu plus nombreux chaque année à SAB en raison du vieillissement bien sûr, mais aussi de l'embauche.

- **En 2018, les salariés Seniors (45 ans et plus) représentent près de 45 % des effectifs de SAB France et 32 % au niveau du Groupe. Le pourcentage de seniors embauchés chaque année est variable, mais jamais nul, et représente 13 % de l'effectif global en 2018.**

Ces ressources, précieuses, sont accompagnées dans leur développement chez SAB. Au chapitre *Conditions de travail*, était indiquée la **possibilité de quelques jours par semaine de travail à distance,** proposée sous certaines conditions.
→ **Ce schéma perdure en 2018.**

→ **La finalisation attendue pour 2018 d'un référentiel des emplois fondé sur l'organisation des métiers de l'entreprise a bien abouti cette année également. Il répartit en cinq familles de métiers internes les salariés du Groupe (consulting, ingénierie, project management, gestion des métiers titres et transverse).**

Ce référentiel est un jalon complémentaire de la démarche de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) **qui normalise les positionnements possibles (intitulé de fonction/mission/indice), selon la grille de compétences de SAB et le cas échéant de la convention collective.**

Les cartographie des six grandes unités stratégiques du Groupe ont été progressivement réalisées depuis 2016.
→ **Elles sont devenues complètement opérationnelles en 2018**, tous les métiers de l'entreprise étant dorénavant cartographiés.

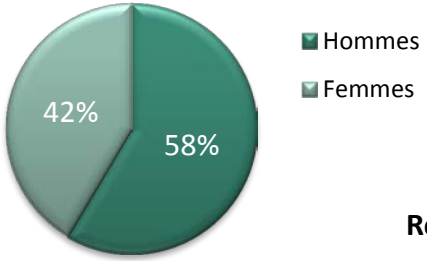
LES FEMMES ET LES HOMMES

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 (ex. respect des fêtes règlementaires, traditionnelles et religieuses). Le Groupe compte ainsi 17 nationalités.

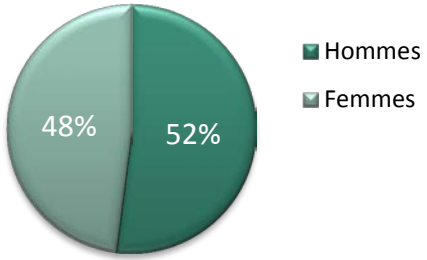
Ce « métissage » permet aussi une approche plus enrichie dans la démarche de développement durable, chaque pays ayant sa propre politique de développement durable selon l'implication des gouvernants.

- Avec un effectif total de 696 personnes, répartis en 289 femmes et 407 hommes, notre entreprise, continue d'afficher **une répartition femmes/hommes proche de la parité (42 % de femmes, 58 % d'hommes)**, dans un secteur d'activité manifestant encore une forte représentation des hommes.
- Les embauches réalisées en 2018, pour l'ensemble du Groupe, reflètent le même rapport avec 38 femmes et 53 hommes, ce qui **confirme le challenge que représente le recrutement de femmes dans nos métiers !**
- S'il reste encore des progrès à faire au sein de la Direction Générale et du Top Mangement (respectivement 17% et 36% de femmes) → **les fonctions de Managers/Responsables d'équipes sont à la quasi parité : 48% de femmes et 52% d'hommes.**
- Enfin, fondée sur les compétences, les diplômes et l'expérience, la politique salariale de SAB n'est aucunement discriminatoire à poste identique.

Effectif du Groupe



Responsables & Managers



LES ACTIONS PÉDAGOGIQUES

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 2018 :**

- **Cinq stages d'une durée de quelques jours (stage découverte collège) à 6 mois**
- **Sept contrats de professionnalisation, de 8 mois à 2 ans**
- **Trois contrats d'apprentissage pour une période de 3 ans**

→ **Cette année, les stagiaires ont été essentiellement mobilisés pour des missions auprès des fonctions support** (comptabilité, communication), **initiés à la politique de Développement durable, et à sa dimension transmissible,** et ont pu apporter un regard neuf, toujours très enrichissant, aux équipes.
Pour mémoire, en 2016, un apprenti du service Communication, avait choisi la démarche RSE de SAB pour son rapport de fin de cursus, avait collaboré à la présentation de la COP et assisté à la revue par les pairs.

SAB s'engage toujours dans le soutien de la professionnalisation de ses stagiaires et dépasse la seule application de la réglementation en matière de reconnaissance due à l'apport fourni :

- Gratification attribuée dès 1er jour de stage
- Prise en charge de l'abonnement transport collectif à 50 % les jours de présence
- Titres restaurant

Comme prévu, les **engagements** pris ces dernières années **avec le monde de l'éducation** sont **renouvelés ou développés pour 2018** :

→ **Le partenariat SAB/Université de Bretagne Sud (USB) pour la cyber sécurité (école ENSIB) a repris et SAB Vannes a accueilli en 2018 deux apprentis en Sécurité des Systèmes d'Information pour trois ans.**

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.

SAB soutient cette formation en y recrutant des apprentis depuis plusieurs années. Au-delà de l'importance de la lutte contre la cyber criminalité pour une activité comme celle du Groupe, SAB se réjouit de pouvoir participer activement au développement sur le territoire breton de spécialités pointues et professionnelles de ce type.

Ils font face à une attaque informatique d'ampleur

L'école d'ingénieurs Ensibs organise un grand exercice pour ses élèves de troisième année. Un entraînement sans pareil, pour une formation unique en France.

Reportage

« Malware », « backup », « firewall ». Il est presque impossible de saisir la teneur des discussions dans les couloirs de l'Ensibs de Vannes. Hier, les termes techniques y fusent encore davantage qu'à l'accoutumée. Les 56 élèves de troisième année, spécialité cyberdéfense, sont en passe d'achever dix jours d'un exercice grandeur nature éprouvant : une gestion de crise.

« Ils doivent apprendre à protéger une entreprise contre une attaque informatique. » François Théou, directeur de la section cyberdéfense de l'Ensibs, détaille le scénario digne d'un grand film d'action sur lequel planche ses élèves : un pays a obtenu l'organisation des Jeux olympiques d'été, au nez et à la barbe d'une nation limitrophe. Cette dernière, vexée, décide d'élaborer une série d'attaques visant les infrastructures de la compétition, pour démontrer l'incapacité du pays organisateur à recevoir un tel événement. Machiavélique.

« Les huit enseignants ont mis un à deux mois, à temps plein, pour construire le scénario. Ce doit même le faire évoluer en fonction de la réaction des élèves. C'est un exercice pour nous aussi », sourit le directeur.

Élèves contre enseignants

Jeudi midi, à un peu plus de 24 heures de la fin de l'attaque, les élèves se divisent en groupes pour la dernière fois. « Ici, par exemple, travaille la Blue Team », indique François Théou, en passant devant une grande salle du rez-de-chaussée, remplie d'une douzaine d'élèves face à des ordinateurs. Ce sont eux qui doivent défendre les organisateurs des Jeux olympiques. « Dans la Blue Team, il y a la partie technique, qui détecte l'attaque et remonte l'information, et la partie management, qui décide de la stratégie à adopter. »

Juste à côté, derrière une porte, se cache la Red Team, composée des enseignants auteurs de l'attaque. « Un peu plus loin, il y a l'équipe qui établit des plans d'action à l'avance. Et enfin, une qui participe à l'animation des réseaux sociaux, des journaux. Ils simulent la vie tout autour, pour les mettre sous pression. »

Kurt, 25 ans, y travaille justement. « La gestion de crise est un bon exercice. On travaille en équipe. On voit plein de choses car on tourne. Moi je suis calme, mais il paraît que certains sont montés en pression les années précédentes. »

À côté de lui, passent une dizaine d'hommes et de femmes en costume. C'est un jour particulier pour l'école. Une cinquantaine d'entreprises partenaires sont dans les locaux et observent les élèves. « Ils viennent voir comment on travaille », indique François Théou.

L'exercice de gestion de crise est l'apothéose de trois ans de formation en cyberdéfense, réalisés en alternance en entreprise. Une particularité qui a séduit beaucoup d'élèves. « Je voulais cette casquette. L'alternance, c'est ce qui m'a poussé à venir de la région parisienne. Je veux aider les entreprises à contrer les attaques », explique Alexandre, 24 ans.

Romain FILLION.

La Blue team tente de résoudre les problèmes causés par l'attaque informatique inventée par les enseignants.

Exemple : les deux étudiants de première année en apprentissage à SAB Vannes ont pu suivre en 2018 leurs collègues de dernière année dans l'organisation de jeux olympiques de l'école : une enquête contre une attaque informatique organisée par les professeurs de l'Université.

LES ACTIONS PÉDAGOGIQUES

Autre fruit du partenariat, de plusieurs années, avec l'Université Bretagne Sud → **début 2018, deux ingénieurs du site de SAB Vannes ont animé à l'UBS un atelier, dans le cadre des *jeudis du numérique*,** en partenariat avec l'Université Bretagne Sud et l'association VIPE (association qui rassemble des dirigeants d'entreprise et cadres bretons qui œuvrent au développement économique et social de la Bretagne, également partenaire historique de SAB).

Les jeudis du numérique à Vannes

Animé par

Gwénaël Vouillot & Mikaël Le Berre

sab

→ **En 2018**, le Groupe confirme aussi son engagement en mobilisant une autre facette du monde associatif, avec le **parrainage de la compagnie *Backstage*, volet artistique de l'école de commerce HEC, également partenaire de Tremplin** (cf. § / le handicap dans les *Conditions de travail*). En effet, **SAB a décidé de sponsoriser le spectacle 2018 de la troupe** (une comédie musicale réalisée par vingt-neuf élèves, musiciens et danseurs).

Il s'agit encore pour le Groupe de participer à une action qui vise à **développer une passerelle entre le monde de la formation et l'univers professionnel,** tout en encourageant *Backstage* pour ses convictions et son approche artistique. Dans le cadre de ce sponsoring, SAB a bénéficié d'**invitations pour le spectacle** qui **ont été données aux salariés franciliens du Groupe, intéressés par la démarche.** Retours très positifs sur un beau projet, géré et réalisé de manière très professionnelle et bien sûr, d'une belle soirée…

LES ACTIONS PÉDAGOGIQUES

Dans le cadre du versement de la taxe d'apprentissage, dont le financement est orienté à plus de 50 %, le Groupe SAB choisit depuis plusieurs années d'affecter le solde résiduel de manière engagée et éclairée, d'une part, à destination d'organismes de formation et, d'autre part, pour le soutien de projets qui s'inscrivent dans les engagements RSE annuels du Groupe.

Ce soutien concerne des actions locales dans les régions de nos sites basés en métropole et concerne une large diversité de thèmes ayant un lien direct avec les fondamentaux du DD. Cette sélection est issue d'une démarche conjointe entre la DG, la DRH et le Comité DD.

En 2012, l'accent avait été mis 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.
→ **Pour 2018, nous avons donc décidé de revenir vers des actions sur l'insertion professionnelle, l'inclusion et la collaboration, ainsi que des projets environnementaux** (cf. encart de droite).

Compte tenu des différents sites d'implantation de l'entreprise, chaque région est dotée quand cela est compatible avec le(s) thème(s) retenu(s).
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.

Répartition taxe d'apprentissage – Sélection 2018

Ile-de-France

Assises de l'égalité, de la collaboration et de l'inclusion
Sur le modèle des fameuses conférences TED, un après-midi de mini-conférences avec des orateurs confirmés ouverte à tous les apprentis du réseau d'apprentissage d'Ile-de-France.
Objectif : Sensibilisation aux problématiques, d'égalité, de handicap et d'inclusion pour les apprentis.

Engagées, le séminaire sur l'égalité femmes – hommes
Séminaire de trois jours à destination des filles apprenties du réseau d'apprentissage d'Ile-de-France appartenant aux niveaux de qualification du CAP au BTS.

Bretagne

Demain sera collaboratif
Implanter plusieurs outils collaboratifs au sein du campus afin de sensibiliser l'ensemble des publics de l'établissement à l'économie collaborative et au « vivre mieux ensemble » : Installation d'une bibliothèque participative, création d'une « grainothèque » et implantation d'une « matériauthèque ».

Aire de compostage auprès du Jardin au Naturel
L'idée est de développer encore le *Jardin au Naturel*, outil de sensibilisation des apprenants et des membres du personnel au développement durable, au cœur du campus, en créant une aire de compostage pour la valorisation de ses déchets verts (cuisine, paysage, maraîchage, etc.).

Auvergne - Rhône-Alpes

Projet Voltaire
Notre établissement souhaite mettre en place la licence "Projet Voltaire" à destination de ses apprentis. Ce logiciel, reconnu par les grandes écoles et les grandes entreprises pour la formation en orthographe, permet de travailler, sur Internet, la grammaire et l'orthographe de manière ludique, depuis le centre de formation comme au domicile des jeunes.

Apprendre à réaliser un bassin
Pendant leur formation, les apprentis suivront une semaine de formation sur la thématique des bassins. À partir de toutes les informations acquises pendant la semaine les apprentis réaliseront un bassin hors sol. Ils devront dimensionner et choisir la pompe ainsi que la filtration, apprendre le collage et les soudures des liner et PVC et enfin l'implantation des végétaux et des poissons.

COMMUNICATION & TRANSVERSALITÉ

Le Groupe SAB communique fréquemment en interne afin de tenir informé tout un chacun de l'actualité de l'entreprise. La DG, la DRH, les partenaires sociaux et le Comité DD se réunissent et se concertent régulièrement afin d'assurer également une communication transversale de l'information.

- Une réunion d'information générale, pour diffuser à tous les salariés les résultats de l'entreprise et la stratégie mise en place pour l'année à venir, a lieu une fois/an sur chaque site du Groupe. Elle est animée par la Direction Générale et suivie de festivités.
- Une information trimestrielle dite « Météo des Projets Clients » sur l'état d'avancement de projets/missions/activités en cours.

→ Séminaire du Club Utilisateurs - Octobre 2018 : le traiteur de l'évènement avait été choisi du fait de ses valeurs proches des nôtres en matière de Développement Durable.

Nos engagements :
- L'achat responsable : Le choix de fournisseurs locaux pour participer au développement économique local tout en réduisant l'impact carbone
- La limitation et gestion des déchets : Le tri sélectif, la collecte de nos huiles pour recyclage
- L'engagement humain : Poulain & Fils Traiteur fut le premier traiteur de Bretagne a intégré des salariés handicapés à plein temps. Sensible à l'insertion des handicapés, l'entreprise travaille chaque jour à leur intégration.

POULAIN Devis n° : 18.964.1 les 11et 12.10.2018

- Des réunions pluriannuelles de la DG et du Comité DD et des points transversaux avec autres Directions, selon le besoin ou la transversalité des sujets/projets.
- Des réunions régulières de la DRH avec le Comité d'Entreprise, les délégués du personnel, le CHSCT et le Comité DD.
- La publication régulière (3-4 fois/an) des activités et de l'actualité de l'entreprise adressée aux salariés, via le journal interne, le pómm
- Des réunions sont également organisées avec les prestataires dont les personnels sont opérationnels sur sites SAB.

La DRH et le Comité DD travaillent main dans la main, et plus particulièrement depuis juin 2018 et la nomination de la Chargée de mission DD/RSE, issue de la DRH. Ces deux entités orchestrent notamment :

- La présentation de la politique RSE du Groupe lors de l'accueil administratif ; une présentation approfondie est effectuée dans le cadre du parcours d'intégration mise en place par SAB Academy
- La mise à jour de l'information sur la démarche DD via l'Intranet RH au même titre que toutes les autres informations sociales
- L'étude et la sélection conjointe de l'attribution de la part variable de la taxe d'apprentissage vers des projets en liens avec la stratégie RSE

La DRH sollicite ponctuellement le Comité DD sur des sujets en corrélation avec les droits du travail, la lutte contre la corruption ou des mesures sociétales. À ce titre, la DRH peut faire état des pratiques ou des projets évoqués lors des réunions avec le Comité de Direction.

LE PROJET MOVE

Optimisation structurelle des métiers de l'entreprise

Le projet MOVE, lancé fin 2015, poursuit son déploiement de façon transversale et concerne tous les métiers de l'entreprise, qu'il s'agisse des fonctions support ou des fonctions opérationnelles (Relation-client, Production, Maintenance).

L'objectif de proposer pour le Groupe une vision globale, une maitrise et un suivi amélioré des projets se précise étape par étape :

- En 2016, 200 personnes ont été formés aux processus renouvelés pour les Responsables Projet Activité (RPA), soit environ 30% de l'effectif global du Groupe.

→ **Les formations au rôle de RPA ont bien sûr continué en 2018, avec un module e-learning dédié.**

- **En 2018, le projet de mise en place de l'ERP sabVision, outil unique pour l'ensemble des processus s'est poursuivi** ; il sera opérationnel début 2019.
- Les 200 RPA et les fonctions support ont été formés à l'utilisation de ce nouvel outil, qui va leur permettre de disposer, en un seul endroit, de toutes les données relatives à leur processus.

La transition induite par ces changements a pu 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'application progressive de ces processus, avant même la centralisation dans l'ERP, a permis de mettre en évidence **la valeur ajoutée de ces changements qui s'impose au fil du temps.**

Par exemple, les ordres de missions, rendus obligatoires, ont permis de mieux évaluer la nécessité des déplacements et les conséquences des annulations. Ceci 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 deux ans de recul, **la traçabilité et la centralisation des frais améliorent la vision des coûts liés aux déplacements**.

La vision globale permet 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 d'optimiser la charge et l'emploi des collaborateurs pour les différentes missions.

Ce processus s'appuie sur une **cartographie des compétences**, unifiée pour tous les métiers, qui facilite le recensement des compétences et le ciblage de tel ou tel salarié pour telle ou telle mission, ce qui a conduit à une optimisation structurelle des métiers du Groupe.
→ **Ce processus est étendu à l'ensemble des métiers du Groupe en 2018.**

Ces exemples ne sont qu'une petite illustration des impacts du projet, véritable enrichissement pour l'entreprise qui va se poursuivre en 2019.

MOVE

To be continued…

La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Responsabilité environnementale

3

LES ACHATS RESPONSABLES

Pour toute acquisition de matériels, la Direction des Achats procède à une étude préliminaire (avec information et/ou concertation avec le Comité DD) auprès des fournisseurs afin d'y inclure les principes du DD.

La politique d'achats Groupe est ainsi orientée vers des fournisseurs ayant eux-mêmes une démarche de développement durable. Lors des appels d'offre, la présence de l'approche RSE dans le cahier des charges est un impératif.

Plusieurs actions significative ont donc été initialisées au cours des dernières années :

- Par exemple, en partenariat avec les entreprises de nettoyage, des produits éco-labellisés sont utilisés à 80 % 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.
- Depuis plusieurs années déjà, les déchets qui ne rentrent pas dans les filières fournisseurs, sont triés et collectés soit en apport volontaire (piles), soit par un prestataire spécialisé (papiers, cartons, canettes, bouteilles en plastiques) et sur certains sites du Groupe, en partenariat avec les collectivités locales qui mettent des points de collecte à disposition des entreprises.

- 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 par défaut paramétrées recto/verso et noir & blanc, mise en veille automatique, etc).

→ Et plus précisément pour 2018 :

- **Renouvellement des Blocs Autonomes d'Eclairage de Sécurité (BAES) par des modèles à LED sur les sites SAB France.**
- **Remplacement par LED également dans les toilettes et couloirs du site de SAB Tunis, avec installation de détecteurs de mouvements, et dans les salles de réunions du site de Monaco (= progressif : quand anciennes fin de vie).**
- **Mise au point d'une Politique Groupe Parc Automobile, qui marque le début d'une démarche vers des véhicules de société moins polluants, notamment électriques.**
- **Intégration de trois nouveaux véhicules électriques dans la flotte de l'entreprise (un full électrique et deux hybrides).**
- **Installation de trois prises de rechargement électrique pour véhicules sur les parkings de deux sites.**
- **Décision de remplacer les désherbants chimique par un « désherbeur » thermique électrique et de favoriser le désherbage à la main, quand faire se peut.**

À chaque fois cela est possible, SAB fait appel à des partenaires reconnus en tant qu'entreprises adaptées, afin de participé à la pérennisation d'emplois de personnes souffrant de handicap et/ou autres problématiques impliquant des difficultés d'insertion professionnelle.

→ En 2018, SAB a fait appel à son partenaire historique, référencé ESAT, pour l'aider dans le cadre de changements de bureaux intra-sites impliquant des déménagements.

LA CONSOMMATION ÉLECTRIQUE

La vigilance en matière de consommation électrique reste sous surveillance et nous maintenons le suivi des consommations, qui est effectué sur presque tous les sites*.

Éclairage, chauffage et climatisation font régulièrement l'objet de rappels quant à une utilisation raisonnable. Il en est de même quant à 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.) et petit à petit l'effort est devenu réflexe.

Mais SAB continue également sa démarche de progrès continu et durable et a agit en 2018 sur :

- → Le déploiement et le renouvellement des **éclairage avec diode électroluminescente** (LED) ; en 2018, ce sont les sites de SAB Tunis, SAB Casablanca et SAB Monaco qui ont été concernés.
- → La pose de **régulateurs de vitesse sur les Ventilation Mécaniques Contrôlées** (VMC) de nos bâtiments, ce qui permet la baisse de la consommation électrique des tourelles de ventilation.
- → Le changement progressif de notre **parc de radiateurs électriques** : pose de modèles avec des thermostats plus performants sur la régulation.
- → La **baisse de la consommation électrique et déperdition thermique** à SAB Tunis, notamment grâce à **l'équipement de filtres sur les fenêtres**.

Consommation électrique annuelle/personne en kW

	2016	2017	2018
Fontenay	1 804	1 743	1 773
Vannes	2 847	2 659	2 539
Monaco	1 561	1 101	1 000
Tunis	1 231	1 358	1 239

***La baisse de la consommation électrique individuelle se poursuit :* - 4,5 % entre 2017 et 2018**.

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

***À 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 relai ; 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.

LE RECYCLAGE DES DEEE

Les déchets électriques et électroniques (DEEE) font l'objet de recyclage conformes à la règlementation 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 trois ans (renouvellement à hauteur de 1/3 an), leur recyclage est de ce fait assuré par le fabricant-fournisseur.
  Des écrans sont achetés à l'issue des trois ans et gardés jusqu'à fin de vie. Les plus anciens sont cédés sur un marché de seconde main afin d'être réutilisés.
  → Cependant, **sept écrans ont été donnés à l'IUT de Vannes en mars 2018.** Par ailleurs, ils sont aussi conservés au-delà des trois ans afin d'être installés en deuxième écran dans les services nécessitant des écrans supplémentaires.

- Presque tous les consommables usagés sont collectés par les fournisseurs et prestataires (toner, cartouches d'encre, produits d'entretien, matériels électriques).

→ **Dans le cas des téléphones mobiles, SAB a choisi de s'adresser directement depuis 2018 à un revendeur, qui les réhabilite et pérennise leur usage.**

- → Déjà amorcé depuis quelques années, **la suppression des imprimantes individuelles s'est accélérée** au profit de pôles de reprographie accessibles à des groupes de collaborateurs **et le site d'une filiale a été rationnalisé dans ce sens en 2018. L'impact sur le nombre de feuille imprimées a été notable.**

- La dématérialisation se poursuit selon les besoins et à chaque ouverture ou réaménagement d'un site, ce sont des matériels ou systèmes respectueux d'un développement durable qui sont installés et nous favorisons systématiquement la technologie de virtualisation des serveurs.

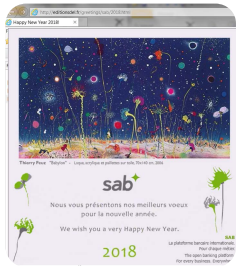
LA CONSOMMATION DE PAPIER

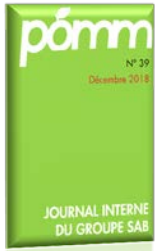
La question de la réduction de papier a été longtemps une préoccupation importante de l'axe environnemental de la Politique RSE du Groupe SAB. En effet, notre secteur d'activité est resté marqué par cette consommation. **La règle « *n'imprimer que si nécessaire* » est à présent bien entrée dans les habitudes de chacun**, même si le Comité DD fait encore de réguliers rappels (affichage, messagerie DD, Intranet Groupe).

Cependant, un autre mouvement s'est enclenché depuis plusieurs années déjà, qui a pu permettre à SAB d'améliorer ses résultats sur l'impression de documents : la numérisation.

- 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 dans le cadre du projet MOVE :
    - o Les relances sont désormais numérisées et leur mise en place fin 2015 en France, s'est généralisée dans les filiales du Groupe.
    - o La mise en place de l'ERP sabVision (cf. Chapitre Projet Move) 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.

- Réduction de la version papier pour les supports de formation, mis au maximum à disposition sur serveur (ce qui a été vivement amplifié par le déploiement de la formation en mode e-learning).
- À 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.





- Version papier du journal interne (le Pomm) supprimée et mis à disposition via l'Intranet Groupe.

LA CONSOMMATION DE PAPIER

La diminution de la consommation individuelle de papier au niveau Groupe est encore de -**18 % en 2018**, même si le mouvement est irrégulier selon les années et d'un site à l'autre.

Bien que la consommation du site de Vannes ait augmenté en 2018, notamment en raison de l'augmentation de l'effectif de ce site, une **baisse significative est observée sur le site du siège du Groupe**, où portant les services administratifs sont nombreux et historiquement plus gourmand en impressions, **ainsi que sur le site de Tunisie, qui progresse fortement depuis deux ans en la matière**. Enfin la **baisse observée sur le site de Monaco est liée à une communication du Comité DD intensifiée** ces dernières années, ayant pour but la prise de conscience de l'importance de l'effort collectif.

Mais aussi :
→ Décision de la Direction Générale Groupe de **favoriser des centres d'impression communs**, qui invitent encore au civisme de chacun.
→ Investissement fort du sujet par les correspondants DD locaux, qui accompagnent au quotidien le **changement des habitudes individuelles**.

Nombre de feuilles de papier imprimées / personne / an

	2015	2016	2017	2018
SAB Fontenay	1 166	1 343	1 200	**847**
SAMIC Monaco	765	765	797	**655**
SAB Vannes	429	440	397	**430**
SAB Liban	460	416	336	**345**
SAB Tunisie	423	444	272	**171**

À noter que si la numérisation reste une bonne pratique pour diminuer la consommation de papier, **elle augmente l'impression des documents en bout de chaine** (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 au cours des dernières années. La vigilance doit rester de mise pour maintenir le cap d'une baisse permanente de la consommation depuis plus de dix ans.

LE RECYCLAGE DU PAPIER

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 du Groupe 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 plastiques. 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 2018, 3,5 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 59 arbres**
- ✓ **Économiser 99,42 m3 d'eau**
- ✓ **Ainsi que 14 164 kWh**
- ✓ **Et préserver 1,8 tonnes de Co2.**

CERTIFICAT DE DESTRUCTION

ATELIERS DU PRAT

Je soussigné Isabelle NEDELEC agissant en qualité de Secrétaire commerciale certifie que les documents confidentiels appartenant à **SAB Ingénierie Informatique** ont été détruits aux Ateliers du Prat à Vannes.

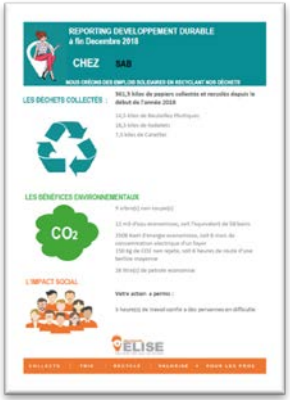
Bon d'enlèvement / réception : 1 / 2018
Date de fin de destruction : 30/04/18
Poids en kilo : 250 Kg

Vos documents ont été broyés et livrés pour valorisation dans un centre agréé.

ESAT ATELIERS DU PRAT
Les Ateliers Blancs du Morbihan
Rue de l'Espérance
56000 VANNES
Tél. : 02 97 68 81 00
Fax : 02 97 68 83 09

Isabelle NEDELEC
Secrétaire commerciale

À SAB Vannes, le partenariat précédent pour la collecte et la destruction de documents a été renouvelé pour 2018.
→ On note 250 Kg de papier ainsi recyclés.



→ **Bel effort aussi à SAB Nice, ce sont 501,5 Kg de papier qui ont été recyclés depuis début 2018 !!**

Ce processus de tri-collecte-recyclage des papiers/cartons est désormais opérationnel sur presque tous les sites SAB :

→ **Les sites de SAB Tunis et SAB Casablanca l'ont mis en place** (Une convention de collecte de déchets recyclables a été signée entre SAB Tunisie et l'Association Tunisie Recyclage et des poubelles de collectes ont été installées à Casablanca).

Et, en concertation avec la Communauté d'Agglomération où est basé ce 3e 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.

Concernant le tri au sein de SAB Liban, c'est l'ONG *l'Ecoute* qui collecte les déchets pour les vendre et financer l'achat d'appareils pour les personnes atteintes de différentes formes de surdité.

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 », des voitures électriques et hybrides font partie du parc automobile.

→ **En 2018, deux bornes de recharge ont été installées sur des parkings de l'entreprise**.

Évolution des modes de transports sur les différents sites du Groupe

Kms parcourus mensuellement en covoiturage

	2016	2017	2018
**Nombre de kms économisés/mois	22 399	16 031	**18 534**
*Quantité de CO2 non rejeté	3 427 kg	2 453 kg	**2 836 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

	2016	2017	2018
Bus/Train hors Ile de France	13 686	22 037	**21 948**

Kms parcourus mensuellement à pied/à vélo

	2016	2017	2018
à vélo	2 553	2 453	**3 046**
à pied	934	720	**674**

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, grandes villes). Cela concerne aussi bien les trajets domicile-entreprise que les trajets gare/aéroport-entreprise :

- **37 % des salariés des sites France soit plus d'un tiers et dont 69 % 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.

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

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

- **3 % viennent à pied, à vélo, en trottinette ou en giroroue, parcourant jusqu'à 20 kms/jour pour certains.**
  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 TRAJETS INTERNES & CLIENTS

➢ Les déplacements professionnels

L'activité du Groupe SAB implique de **nombreux déplacements professionnels**, que SAB essaie de **rationnaliser au maximum** (télécommunications en développement et Projet Move depuis 2015).
Cependant, si le transport ferroviaire est en baisse en 2018, visio-conférence et ordres de mission obligent, le voyage aérien s'est nettement accru en 2018 en raison d'une politique commerciale extensive cette année (clients et prospects).

Nombre de voyages ferroviaires des sites Métropole

	2017		2018	
Nature du voyages	Intersites	Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects
Train	226	387	494	481
TOTAL	613		975	

Nombre de voyages aériens du Groupe

	2016		2018	
Nature du voyages	Intersites	Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects
Avion	356	527	206	356
TOTAL	883		562	

Pour rappel, 1 274 déplacements aériens effectués en 2015

➢ L'impact des télécommunications

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.
→ **Visioconférence accessible depuis tous les PC via invitation en 2018.**

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 ils génèrent 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 six sites (97 % de l'effectif global) qui sont joignables en interne.

Cependant, et comme indiqué précédemment, **2018 est marquée par un augmentation importante des déplacements, surtout en avion, qui bien que maîtrisés autant que possible, se sont avérés incontournables dans le cadre du fort développement de l'activité internationale du Groupe**. Les disparités entre les sites perdurent quant au rail, mais sont atténuées pour l'aérien, **du fait de la montée en puissance des projets clients en Afrique notamment, qui investissent plus nos filiales de la région qu'auparavant.**

LES OUTILS MÉTIERS

Le référencement des produits SAB dans la 1re parution du guide de l'Association Française Des Editeurs de Logiciels (AFDEL) est une reconnaissance des bonnes pratiques en matière de logiciel à 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 2e 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 qui 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…).
    - o 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 les flux de papiers entre acteurs éloignés, FlowMind est un outil 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 numérisation 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

WoLi :
Des livraisons clients facilitées grâce au workflow FlowMind

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

SaaS, qui signifie « Software As A Service » (« 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 plusieurs années. 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 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.

À 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
- Certains 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.

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 connaitre 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

Le Groupe SAB défend les abeilles depuis 2011. Dès lors, une ruche (puis deux) a été installée au sein du siège social.

→ L'hiver 2018 ayant été doux, beaucoup de larves de frelons asiatiques ont subsistées et ceux-ci ont colonisé le bois de Vincennes attenant. Ce phénomène, qui empire depuis plusieurs années, concernent en effet aussi la moitié nord de la France et les ruches du siège ont dû être déménagées en urgence dans un lieu plus propice en août ; elles vont bien mais la frayeur fut grande.

Poursuivant la démarche, SAB s'est aussi investi dans le programme de sauvegarde de l'abeille noire d'Ile-de-France via le parrainage d'une ruche pour le compte de l'association « le Conservatoire de l'abeille noire en Ile de France » (CANIF).

En juin 2015, SAB fait un pas de plus en hébergeant, sur le site de Vannes, quelques ruches peuplées d'abeilles noires en provenance des îles de Groix et de Ouessant et pour lesquelles, est appliquée une apiculture durable. En 2017, ces ruchers avaient été décimés par une pollution environnante due aux néonicotinoïdes, qui avait suscité de très vives émotions.

Pragmatique malgré tout, le Groupe a fait le choix, sur les conseils avisés de son partenaire apiculteur, de faire héberger une nouvelle colonie au nom de SAB, mais dans une zone éloignée, plus sûre sur le plan environnemental.

→ Elle a tout de même fourni 20Kg de miel cette année !

→ 2018 marque une nouvelle étape dans la « Politique Abeille » de SAB au niveau du Groupe : une nouvelle ruche est parrainée, sur le site de Monaco cette fois.

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.

→ Action qui fonctionne et plait aux salariés : renouvelée en 2018 !

LA BIODIVERSITE

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 poursuit 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

LES MESURES ÉTHIQUES

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 croissance selon l'esprit et le comportement moral et professionnel que nous avons toujours suivis et respectés.

- **Le Code SAB**

Il importe que l'entreprise s'attache à lutter sérieusement contre la corruption, en particulier dans le cadre de notre développement commercial à l'international. Dans cet objectif, à la suite de l'annonce faite par la Présidence d'œuvrer plus formellement contre la corruption et après quelques mois de réflexion en concertation avec différentes Directions et services (Générale, RH, Commerciale, Comité DD, tiers externe), un code éthique, « le code SAB », avait vu le jour courant 2014.
Le code SAB ne se substitue pas au règlement intérieur, lequel régit les obligations réciproques -droits et devoirs- et conditions de travail des salariés et de l'employeur. Il en est un complément dont le contenu ne traite que l'anti-corruption.
→ **En application de la loi Sapin II, le code éthique existant a été refondu en 2018 pour prendre en compte les modalités relatives au lanceur d'alerte. Il fait dorénavant 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**

Par ailleurs, SAB a créé il y a plusieurs années un Comité Éthique afin de pouvoir traiter demandes de conseils et préoccupations des collaborateurs en matière de lutte contre la corruption. Il est composé de membres de la DG et de différentes Directions du Groupe SAB, tous clairement identifiés dans le Code, ainsi que d'un tiers externe, garantie d'un jugement de neutralité. Une adresse email dédiée permet également les sollicitations directes, dont celles éventuelles de la procédure *wistleblower* évoquée.

- **Les commissaires aux comptes**

Outre le Code SAB, 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 chaine 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 maitrise 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.

LES MESURES ÉTHIQUES

- **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 l'Intranet RH afin que tous les collaborateurs du Groupe puissent à tout moment se réapproprier la démarche. Le lien Internet est également à présent adressé à tout nouveau collaborateur, en même temps que le Code SAB.

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 DD 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 2018, la démarche a été étendue à :**

- ✓ **Tout nouvel arrivant, plus susceptible de prendre le temps de le suivre dans ses semaines d'intégration que par la suite… En outre, il est également (ré)adressé aux collaborateurs dont un changement de mission est susceptible de générer l'apparition de situations à risque (ex. : une mission à l'international, dans une région potentiellement plus à risque en la matière)**
- ✓ **L'ensemble de l'équipe Achats de SAB Vannes, qui s'est étoffée en 2018.**

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, et plusieurs ont déploré le manque de l'audio ou d'animations visuelles pour le rendre plus vivant.
Depuis 2017, un projet d'e-learning « maison » avec SAB Academy est en cours. Toutefois le projet n'a pu se concrétiser compte tenu de l'urgence à valider les modules métier en priorité.

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 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…. ».* **Trois 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**.

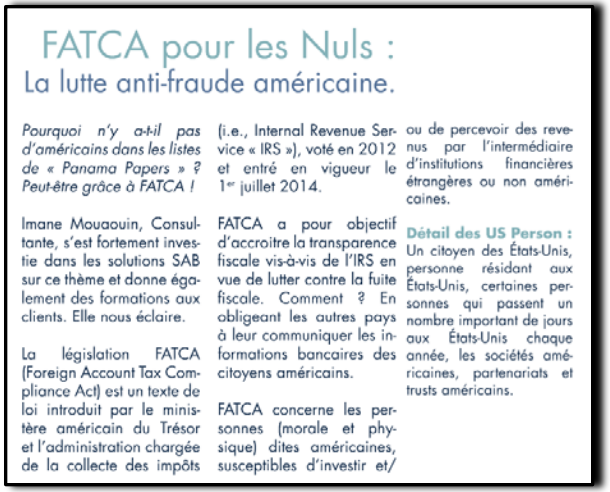
LES APPLICATIONS MÉTIER ANTI-CORRUPTION

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.

**Foreign Account Tax Compliance Act*

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 !

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

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

FATCA a pour objectif d'accroitre 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.

FATCA concerne les personnes (morale et physique) dites américaines, susceptibles d'investir et/ou de percevoir des revenus par l'intermédiaire d'institutions financières étrangères ou non américaines.

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.

Conclusion

5

CONCLUSION

En 2018, SAB a poursuivi ses progrès à tous les niveaux de son engagement en matière de RSE et continue d'appliquer et de faire respecter les 10 principes du Global Compact.

Cette année a aussi été l'occasion de commencer à faire figurer dans cette COP les Objectifs de Développement Durable, afin d'illustrer que potentiellement tous les ODD sont des enjeux que les entreprises peuvent adresser concrètement.

Le Groupe SAB reste une Entreprise de Taille Intermédiaire (ETI), du tertiaire, mais son engagement volontaire à l'égard de l'Agenda 2030, vers plus de justice, plus d'égalité, plus de solidarité, s'affirme chaque année davantage. C'est pourquoi, il s'engage aussi avec ses pairs, et notamment ceux du Club Advanced qu'il rencontre régulièrement au travers des réunions organisées par le Global Compact France, à rechercher des moyens de mettre en œuvre de manière pratique des avancées soutenant chacun de ces objectifs.

Cela s'observe aussi dans son cœur d'activité, puisque la RSE s'inscrit dans une démarche de développement durable : il s'agit donc aussi de maintenir une croissance viable, vivable et équitable. Pour cela, le Groupe SAB :

- Développe des applications métiers, dont certaines s'inscrivent directement dans l'esprit des ODD
- Recherche des partenariats & soutiens associatifs
- Signe des contrats engagés
- S'investit auprès du Global Compact en France, au Liban et en Tunisie
- Communique sur sa politique RSE et son engagement

Des exemples concrets sur ces différents points feront l'objet des pages suivantes et concluront cette 11e communication.

APPLICATIONS MÉTIER - ODD

Le 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 1er janvier 2017, permettant aux banques de promouvoir la finance solidaire auprès de leurs épargnants mais 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.

RÉSEAUX & CLIENTS - ODD

→ **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.

→ **Citation dans le Guide des ODD du Global Compact France,** après les avancées sociales reconnues en 2016, SAB agit au niveau de la biodiversité depuis 2017.

sab

COMMUNIQUE DE PRESSE

14 mars 2018

CONFEDERATION DES INSTITUTIONS FINANCIERES D'AFRIQUE DE L'OUEST ET SAB : SIGNATURE DU CONTRAT DE FOURNITURE DU NOUVEAU SYSTEME D'INFORMATION

Ouagadougou, 5 mars 2018 - La Confédération des institutions Financières d'Afrique de l'Ouest (CIF), acteur majeur de la microfinance en Afrique subsaharienne, confirme son choix relatif au progiciel de gestion bancaire SAB AT pour son système d'information. La CIF concrétise ainsi sa décision par la signature du contrat.

SAB compte un nouveau client, la Confédération des Institutions Financières (CIF), regroupement de 6 établissements de microfinance localisés dans divers pays d'Afrique de l'Ouest (Burkina Faso, Sénégal, Togo, Bénin, Mali). La CIF est le réseau le plus puissant de microfinance dans la zone UEMOA (Afrique de l'Ouest), avec notamment plus de 4 millions de clients.

Cette signature confirme les ambitions de SAB de devenir l'un des éditeurs leaders de progiciel bancaire sur le continent africain et d'adresser le secteur de la microfinance en pleine croissance dans le monde.

Le projet consistera à concevoir une solution commune aux 6 établissements membres de la CIF, basée sur SAB AT et les progiciels de ses partenaires Digitech, Mapping et Arabsoft, et de la déployer successivement par lot de pays, en respectant un planning ambitieux de 3 années.

Le contrat de fourniture du nouveau système d'information a été signé le 5 mars 2018, en présence des dirigeants de la CIF et de SAB.

Sur la photo de gauche à droite : Henri Assaf, Directeur Général de SAB, Inoussa Savadogo, Président du bureau du Conseil d'administration de la CIF et Alou Sidibé, Directeur Général de la CIF

A propos de SAB

SAB en quelques mots

- La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.
- Plus de 250 modules applicatifs pour tous types de Banques et d'institutions financières
- La technologie la plus moderne de l'état de l'art : Web, SOA…
- Plus de 200 références sur les 5 continents

Contacts SAB

Courriel : sab@sab.com
Site internet : www.sab.com
LinkedIn : https://www.linkedin.com/company/sab/
Twitter : https://twitter.com/SAB_Banking

→ **2018 a aussi été pour le Groupe un succès lors de l'arrivée d'un nouveau client, issu du monde de la microfinance, la Confédération des Institutions Financières (CIF), regroupement de 6 établissements de microfinance localisés dans divers pays d'Afrique de l'Ouest (Burkina Faso, Sénégal, Togo, Bénin, Mali).**

La CIF étant le réseau le plus puissant de microfinance dans la zone UEMOA (Afrique de l'Ouest), avec notamment plus de 4 millions de clients, cette signature confirme les ambitions de SAB de devenir l'un des éditeurs leaders de progiciel bancaire sur le continent africain et d'adresser le monde de la microfinance, secteur en pleine croissance dans le monde.

COMMUNICATION - ODD

Comme indiqué à diverses occasions dans cette COP, l'information sur la Démarche de DD est permanente, tant à l'externe qu'à l'interne, ainsi que l'engagement à soutenir les 10 principes du Global Compact, renouvelé depuis 2008 dans la déclaration du Président de l'entreprise, et depuis 2015, les ODD.

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
- Sous forme de flyers résumant la démarche SAB et à disposition dans le hall d'entrée de chaque immeuble du Groupe

- Consultable sur l'Intranet RH
- Lisible dans la tribune DD de la revue interne du Groupe : pomm
- Disponible publiquement sur le site Internet : sab

- Les communiqués de presse réguliers lors d'évènements liés au DD qu'ils soient publics ou internes à l'entreprise

- 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.) et messages « piqures de rappel » du Comité DD depuis la boîte email dédiée

MAIS ENCORE …

À 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 2018, 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**.
  À noter : 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.
- La mise en place de **produits issus du commerce équitable** dans les distributeurs de boissons.
- La **contribution aux ONG** :
  - ✓ « 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 SAB Med et remis ensuite à une association humanitaire.
    → **Cette action est renouvelée chaque année depuis 2015 et a permis de récolter la somme de 2 305 000 Livres Libanaises (soit 1 535 US$) en 2018.**
  - ✓ La collecte de bouchons pour l'action « Bouchons roulants » de l'ONG Arc-en-ciel au Liban perdure toujours. Cette associa**tion à but non lucratif promeut la diversité, l'intégration et le développement** au travers de cinq programmes : Agriculture & Environnement, Santé & Mobilité, Tourisme Responsable, « Empouvoirement » de la Jeunesse et Assistance Sociale.

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

Membre du Club Advanced depuis six 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 le GC France.
- A fait adhérer ses filiales du Liban et de la Tunisie à leur réseau local du Global Compact.
- A participé au 1er Global Shaker afin de réfléchir sur le futur de l'association et de ses adhérents.

→ **Participe à la réflexion actuelle sur la mise en œuvre des ODD et à celle sur la nouvelle ambition du Club Advanced.**

La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Annexe

6

ANNEXE : HISTORIQUE DE LA DÉMARCHE RSE GROUPE SAB

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 DD intégrant un membre-correspondant sur chaque site du Groupe avec pour 1re mission de faire un état des lieux et de sensibiliser le personnel
- Mise en place d'une messagerie dédiée accessible à tout le personnel via l'intranet
- 1re 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
- 2e 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-)
- 3e 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 DD à chaque embauche et accès à un espace dédié à la démarche consultable par tous sur le serveur de l'entreprise.
- 4e 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
- 5e 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
- 6e COP validée « Advanced Level »

L'adhésion au Club "Advanced" en 2014

« Chaque jour nous agissons pour demain »

- Membre du Club « Advanced » composé de 35 entreprises dont 19 de niveau éponyme
- Mise en place du « Code SAB » (code éthique anti-corruption)
- 7e COP revue par les pairs et validée « Advanced » pour la 2e année

ANNEXE : HISTORIQUE DE LA DÉMARCHE RSE GROUPE SAB

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
- 8e COP (3e 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
- 9e COP (4e 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)
- 10e COP (5e de niveau Advanced)

La stratégie RSE Groupe imprégnée des ODD en 2018

« Chaque jour nous agissons pour demain »

- Les ODD dans la communication et au cœur de la stratégie RSE
- Intégration du *lanceur d'alerte* au Code SAB et au règlement intérieur
- Accents sur les partenariats pour le DD (Handicap, projets pédagogiques, recrutement, réseaux)
- Référentiel Emploi & Compétences Groupe
- Parrainage de nouvelles ruches
- 11e COP

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

La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Contact Développement Durable

Alix Bouquery
E alix-bouquery@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
Facebook : https://www.facebook.com/pages/SAB2i/205641436113574?ref=hl
Youtube: https://www.youtube.com/c/sab2iTV