



a Sopra Banking Software company

La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

JUIN 2020



LES ENGAGEMENTS DE SAB POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE

Communication sur le Progrès – 2019



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.

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



a Sopra Banking Software company

La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Introduction



1

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 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 649 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 semblé évidente : le social et même le sociétal. Et les ODD en sont imprégnés.

C'est pourquoi, depuis deux ans, le Groupe intègre l'approche ODD dans sa politique RSE.

Au-delà des actions détaillées dans cette 12^e 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 adhérent 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

**« Le peu, le très peu que l'on peut faire,
il faut le faire quand même ! »
Théodore MONOD.**

Le Groupe SAB ouvre une nouvelle page au sein du Groupe Sopra Steria.

Depuis 1989, SAB est un éditeur de logiciel bancaire (« core banking system »). En juillet 2019, SAB a rejoint Sopra Banking Software, filiale du groupe Sopra Steria. Cette opération va renforcer significativement la position de Sopra Banking Software en France dans le domaine des logiciels de *core banking* et permettra d'envisager des synergies produites sur les bases installées notamment grâce aux offres digitales. Le Groupe Sopra Steria est, par ailleurs, très impliqué dans une démarche de développement durable.



Le cœur de métier de SAB 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.

L'ouverture des systèmes d'information à d'autres acteurs (des agrégateurs de compte, par exemple) a conduit SAB à proposer 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, le rapprochement avec Sopra Banking Software permet à SAB de proposer à ses clients des réponses adaptées à leurs projets dans de nombreux domaines opérationnels.

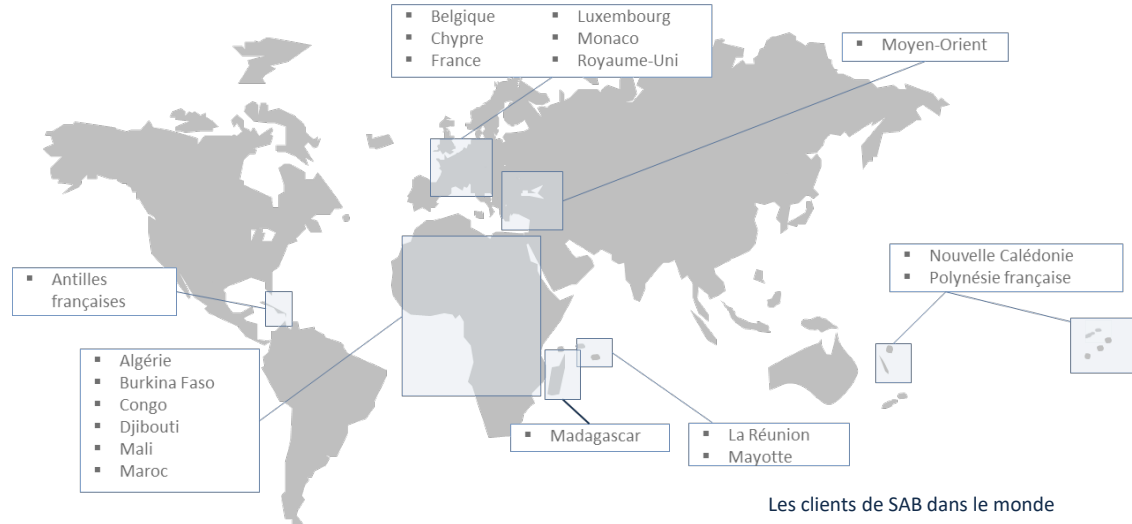
IFRS	2016	2017	2018	2019
CA (M€)	60	70	65	61

Avec 649 collaborateurs, les équipes du Groupe SAB sont présentes sur les zones Europe, Afrique, Moyen-Orient et Pacifique

Dès 1989, SAB a conçu un progiciel déployé en premier lieu dans les banques françaises et aujourd'hui opérationnel dans plus de 20 pays.

Cette réussite tient principalement à la proximité et la relation durable de confiance avec nos clients. Ce partenariat de long terme et le dynamisme du Club des Utilisateurs permettent à SAB d'intégrer les meilleures pratiques de l'état de l'art.

L'ambition de SAB est d'être le meilleur partenaire pour ses clients en soutenant leur développement avec la solution répondant à leurs besoins dans un contexte de coût maîtrisé et la garantie d'une relation de qualité basée sur notre engagement total dans leurs projets.



La présence de SAB

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.



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).

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 vers un monde plus juste, 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.**



Informers 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.



Par ailleurs, **depuis 2018, le Groupe accentue 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 (par le biais d'une présentation sur la RSE GROUPE)** 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.**



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.



a Sopra Banking Software company

La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Responsabilité
sociale



2



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.

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 maintient et poursuit les efforts entrepris jusqu'à présent.

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) ou missions intérimaires sont la plupart du temps liés à des surcroûts temporaires d'activité ou au remplacement d'un salarié en absence de longue durée.



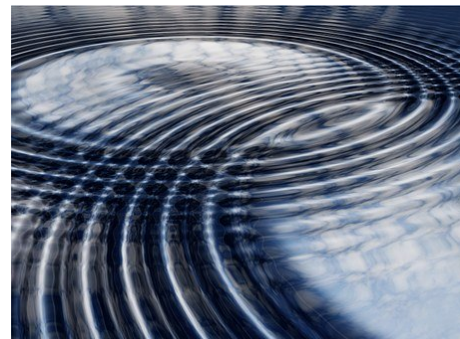
Le **travail à temps partiel** est également possible et les demandes continuent d'être accordées ou renouvelées : **il représente 6 % des effectifs**. Les demandes augmentent légèrement chaque année et concernent aussi bien les salariés en 2^e partie de carrière que les jeunes salariés (dont quelques hommes) et pour lesquels la demande est principalement justifiée par la charge d'enfants.

→ **Sur Vannes, ce sont 27 salariés qui avaient une activité à temps partiel en 2019, soit un peu moins de 18 % de l'effectif du site qui est de 154 collaborateurs.**

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 Direction des Ressources Humaines (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.

En 2019, cooptation (**2 embauches confirmées**) et mobilité interne (**22 collaborateurs concernés**) restent également de bons moyens de faire coïncider talents et missions.

→ Instaurée en 2018, **l'offre de mobilité internationale au sein du Groupe a bénéficié à 5 collaborateurs cette année.**



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 DRH et de l'organisme interne de formation SAB Academy, depuis **2018, le parcours d'intégration en version « distancielle » accrue et maintenant « bien rodé »**, 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 séminaire d'intégration, une présentation de la démarche Développement durable est effectuée par le membre du Comité DD du site tout en étant mutualisée sur plusieurs sites (= plus d'interactions en intersites). Ce séminaire d'intégration mobilise les professionnels en fonction de leur expertise pour présenter tous les départements de SAB aux nouveaux arrivants.**

→ 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 – SAB TALENT – qui est utilisé quotidiennement depuis début 2019.**



LA PRÉVENTION DES RISQUES

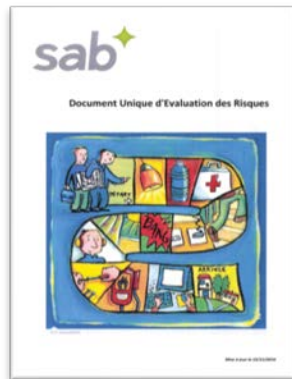
Les conditions de travail, les risques associés et les moyens de prévention et d'action s'y rapportant, sont définis annuellement par la Direction RH en concertation avec le CSSCT (*Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail*) et notés dans le DUER (*Document Unique d'Évaluation des Risques*).

La DRH rappelle régulièrement l'importance du rapport d'intervention des Sauveteurs Secouristes 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 DRH qui suit les préconisations du Ministère des Affaires étrangères et via le site ARIANE, sur lequel chaque collaborateur est invité à enregistrer ses déplacements 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.



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 certain 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.

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.

→ Depuis 2 ans, 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 leurs 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, un **MOOC dédié à la sécurité est à la disposition des collaborateurs et prestataires**.

Un MOOC pour vous former aux
Principales vulnérabilités
dans les applications web

Sécurise tes comptes ! 4
Paramètre toujours tes profils sur les réseaux sociaux afin de rester maître des informations que tu souhaites partager.

Respecte les autres ! 7
Tu es responsable de ce que tu publies en ligne, alors modère tes propos sur les blogs, les forums... Ne fais pas aux autres ce que tu n'aimerais pas qu'ils te fassent.

Attention aux mots de passe ! 5
Ne les communique à personne et choisis-les un peu compliqués : ni ta date de naissance ni ton surnom !

LA SECURITE DES DONNEES

→ Depuis 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**.

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 DRH 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 réalisées en 2019 :

→ **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
- Déфлекteurs 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.

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.**

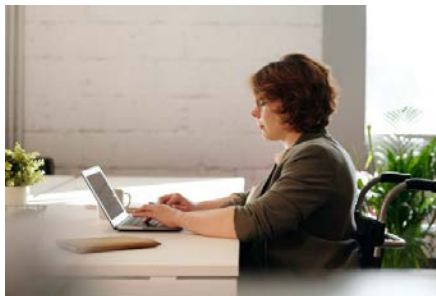
La plupart des actions mises en œuvre le sont dans le cadre de la démarche RSE et se manifestent dans les partenariats (**choix des projets de la taxe d'apprentissage, politique d'achats responsables -entreprises solidaires pour tri/collecte/recyclage/déménagements-**) et des accompagnements associatifs 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.



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, **suivis par deux autres en 2019.**

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



L'accompagnement de SAB pour favoriser l'intégration des Travailleurs handicapés s'est caractérisé, cette année, par une sensibilisation renforcée qui a conduit à **répondre favorablement à la sollicitation de collaborateurs sur l'aménagement de leur poste de travail.** Les investissements réalisés pour ces aménagements de poste ont été pris en compte par l'AGEFIPH qui a attribué des subventions, notamment pour deux de nos salariés. En outre, nous assurons une gestion RQTH pour un collaborateur, en lien avec la Médecine du Travail.

➤ **Enfin, l'accompagnement d'un collaborateur durant l'année 2019 a permis de valider le processus qui aboutira en 2020.**



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 (Compte Epargne Temps) est instauré en France depuis 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. **Depuis l'été 2018, 2 voyages ont été organisés pour le site tunisien, financés par l'entreprise à hauteur de 50 % ; pour 2019, l'Espagne a été plébiscitée.**
 - ✓ À Tunis également, des tournois de foot entre collaborateurs sont régulièrement organisés.
 - ✓ 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 »).
 - ✓ Une assurance frais de santé pour tous les salariés du Groupe (uniformisation pour tous les sites France depuis le 1^{er} janvier 2014) et SAB France a adopté un contrat médical responsable (et un équivalent à SAB Monaco) applicable au 1^{er} 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 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 Med (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.

Depuis toujours, 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 2019, 84 % des salariés du Groupe ont reçu une formation, 92 % des salariés SAB France et 76% des salariés des filiales étrangères.**

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%).

Le très large déploiement des formations internes en e-learning (via SAB Academy), accroît de manière significative le nombre de salariés formés car il permet à chacun de se former où il veut, quand il veut, et sans contraintes de déplacements professionnels.



SAB Academy est l'organisme de formation du Groupe SAB au service de toute la communauté SAB mais également des partenaires intégrateurs et des clients.

Notre offre de formation s'adresse à toute personne et à toute entreprise désireuse d'acquérir ou d'approfondir des compétences, des savoirs et des savoir-faire en rapport avec notre progiciel SAB AT.

Créé en 2014, les objectifs de cet organisme de formation sont de proposer des parcours facilitant la prise en main du progiciel SAB AT soit en **présentiel** ou soit en **e-learning** via une plateforme d'apprentissage en ligne. Cette dernière initie à l'auto-formation avec un contenu théorique, des tests, des mises en situation, des vidéos d'Experts.

Conscient des difficultés à former les collaborateurs et clients à l'international, les offres de formation de SAB Academy sont également accessibles dans 25 pays d'Afrique subsaharienne, du Maghreb, du Moyen-Orient. SAB Academy dispose à cet effet de cinq sites de formations :

Fontenay-sous-Bois, Vannes, Tunis, Monaco et Beyrouth.

Aujourd'hui, SAB Academy propose dans son catalogue de formations près de **160 formations** en présentiel et **13 parcours e-learning**.

Des partenariats

En 2018, SAB Academy s'est associé à DELOITTE 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.

Alliant 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.

Une offre client sur-mesure

Par ailleurs, SAB Academy propose d'ouvrir sa plateforme aux clients en leur proposant des espaces dédiés, et en créant des e-learning sur-mesure adaptés à leur contexte.

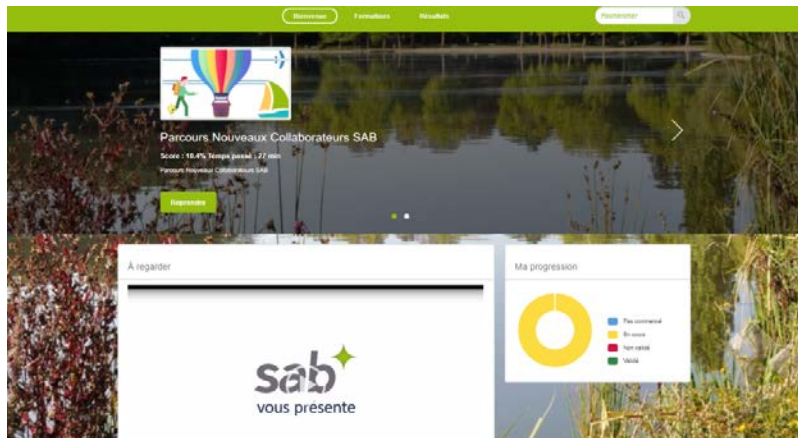
La plateforme à distance de SAB Academy

C'est un portail de formation qui permet à l'apprenant d'avoir accès à :

- Une plateforme disponible 24H/24H,
- Une formation ludique et interactive,
- Des séquences d'apprentissage permettant de s'interrompre à tout moment.

Des modalités d'apprentissage à distance offrant plus d'interactivité grâce à :

- Des **vidéocasts** pour illustrer les apports de connaissances à travers la parole d'un expert SAB
- Des **présentations claires et structurées** pour retenir l'essentiel
- Des **quizz certifiants ou non**
- Des **supports pédagogiques** téléchargeables pour aller plus loin.



Nos formations en présentiel (durée : ½ journée à 1 semaine) offrent :

- Des contenus structurés, optimisés et centrés sur l'essentiel pour éviter une surcharge cognitive
- L'Intégration des cas pratiques et des exercices qui favorisent l'implication et l'immersion dans le progiciel dès les premières phases de la formation.

Notre offre de formation blended

Pour favoriser l'ancrage des informations, SAB Academy propose des formations blended alliant des contenus e-learning et un suivi avec un formateur. Celui-ci évalue l'apprenant tout au long de la formation pour mesurer l'acquisition de connaissances *in situ*, *par des points* de synchronisation.

Un espace d'intégration

SAB Academy a mis au point un **parcours d'intégration** pour aider les **nouveaux arrivants** à intégrer les fondamentaux des métiers bancaires, prendre connaissance du progiciel SAB AT et se repérer au sein du Groupe SAB (présentation du groupe et des services, des outils internes, ...).

Pour SAB Academy, un **parcours d'intégration réussi** permet aux **nouveaux collaborateurs**, de **développer leur engagement** et demeure un **excellent moyen de transmettre les valeurs des fondateurs du Groupe SAB**.



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 besoins 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 2018 (réalisée au premier trimestre 2019), 364 demandes de formation ont été enregistrées. Ces demandes ne concernent que les formations en présentiel.**

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 2^e 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-huit mois glissants.

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 2019, les salariés Seniors (45 ans et plus) représentent plus de 47 % des effectifs de SAB France et plus de 35 % au niveau du Groupe.**

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 2019.**

→ La mise en place d'un référentiel des emplois fondé sur l'organisation des métiers de l'entreprise est effective depuis 2019. 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 depuis 2018**, tous les métiers de l'entreprise étant dorénavant cartographiés.

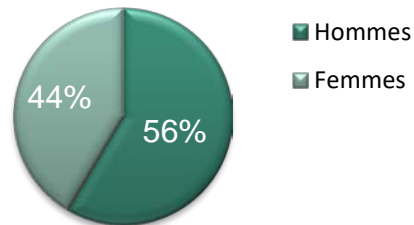
Depuis sa création, SAB poursuit une politique très ouverte en matière de recrutement, caractérisée par une mixité riche sur le plan humain : nationalités, cultures, langues, répartition femmes/hommes. Ce critère est loin d'être négligeable pour échanger tant à l'interne qu'avec les clients basés aux quatre coins du monde et permet au Groupe d'intégrer naturellement les différences locales (ex. respect des fêtes réglementaires, 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 649 personnes, répartis en 286 femmes et 363 hommes, notre entreprise, continue d'afficher **une répartition femmes/hommes proche de la parité (44 % de femmes, 56 % d'hommes)**, dans un secteur d'activité manifestant encore une forte représentation des hommes.
- **Parmi les managers : on compte 43 femmes et 51 hommes.**
- Les embauches réalisées en 2019, pour l'ensemble du Groupe, inversent légèrement le rapport avec **38 femmes et 31 hommes**, ce qui **confirme le défi que représente le recrutement de femmes dans nos métiers.**
- Enfin, fondée sur les compétences, les diplômes et l'expérience, la politique salariale de SAB n'est aucunement discriminatoire à poste identique.

Effectifs du Groupe





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 2019 :

- Trois stages d'une durée de quelques jours (stage découverte collège)
- Trois contrats de professionnalisation, de 8 mois à 2 ans
- Deux 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 1^{er} 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 2019** :

→ Le partenariat SAB/Université de Bretagne Sud (USB) pour la cyber sécurité (école ENSIB) a repris et SAB Vannes accueille encore en 2019 deux apprentis en Sécurité des Systèmes d'Information (2018-2021).

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.



Dans le cadre du versement de la taxe d'apprentissage, dont le financement est orienté à plus de 50 %, **le Groupe SAB choisit d'affecter le solde résiduel de manière engagée, 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. En 2018, notre contribution a porté sur l'insertion professionnelle, l'inclusion et la collaboration, ainsi que des projets environnementaux.

Enfin, en 2019, dans le cadre des 1000 PROJETS, nous avons favorisé les actions visant l'insertion des handicapés, la lutte contre le décrochage des élèves ainsi que la protection de l'environnement.

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 2019 dans le cadre des



Pour la région parisienne



et



Pour la région Rhône Alpes



Pour la Bretagne



Collège 4/5^e - Lycée - BTS - Apprentissage - Formation continue et

Focus sur le projet Voltaire au Lycée Lyon Pressin



Le **Projet Voltaire** permet à l'apprenti de travailler son orthographe de manière ludique tout en acquérant de véritables automatismes qui garantissent la mémorisation durable des règles abordées. En fin de formation, l'apprenti peut obtenir le **certificat Voltaire** qui lui permet d'attester son niveau orthographe et de valoriser ses compétences sur un CV.

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.
- 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 (2 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.

Projets Clients – Mai 2019



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 mis 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 lien 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.





a Sopra Banking Software company

La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Responsabilité
environnementale



3

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'offres, la présence de l'approche RSE dans le cahier des charges est un impératif.

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

- 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 par un prestataire spécialisé (papiers, cartons, canettes, bouteilles en plastiques, **piles en 2019 !**) 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.).

→ *Quelques exemples 2019 :*

- **Mise en place d'un système de collecte de mégots avec une gestion de recyclage et transformation grâce au partenaire MéGo!**
- **En juin 2019, SAB a fait appel à son partenaire historique, référencé ESAT, pour l'aider dans le cadre d'une importante opération de désarchivage : près de 1,2 Tonnes de papier/carton récupéré.**
- **Distribution de tasses en bambou à tous les collaborateurs français en remplacement des gobelets plastiques.**



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

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 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 agit en 2019 sur :

- Le déploiement et le renouvellement des **éclairage avec diode électroluminescente (LED)**.
- Le changement progressif de notre **parc de radiateurs électriques** : pose de modèles avec des thermostats plus performants sur la régulation.



Cependant, l’été très chaud de 2019 a fait repartir à la hausse la consommation d’électricité, notamment sur Monaco, Fontenay et Tunis.

Sur Vannes, après l’installation de générateurs nouvelle génération en 2018 qui consomment moins de KW pour le même rendement et l’équipement d’une salle de réunion en LED en 2019, la consommation électrique continue de décroître.

Consommation électrique annuelle/personne en kW

	2017	2018	2019
Fontenay	1 743	1 773	1842
Vannes	2 659	2 539	2 320
Monaco	1 101	1 000	1 407
Tunis	1 358	1 239	1 371

- **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 relais ; il permet la réduction de la consommation la nuit ainsi que jours fériés et week-end. Mais l’approvisionnement public très fluctuant ne permet pas de suivre l’évolution de la consommation.



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

- Unités centrales et ordinateurs portables sont loués pour trois ans (renouvellement à hauteur de 1/3 par 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.



- 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. 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 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 est dorénavant bien installée :
 - Les relances sont désormais numérisées et leur mise en place, fin 2015 en France, s'est généralisée dans les filiales du Groupe.
 - **La mise en place de l'ERP sabVision permet 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).
- **2019 a été l'année de la mise en place du CSE chez SAB et c'est encore une fois le système Neovote qui a été 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 mise à disposition via l'Intranet Groupe.

La diminution de la consommation individuelle de papier au niveau Groupe est constante **même si cette année, elle est plus faible, puisqu'elle avoisine les 3,5 %**. On observe un mouvement irrégulier selon les années et d'un site à l'autre **mais toujours baissier au global**.

Les habitudes de travail changent lentement mais durablement : on imprime un peu moins souvent !

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

	2016	2017	2018	2019
SAB Fontenay	1 343	1 200	847	899
SAMIC Monaco	765	797	655	655
SAB Vannes	440	397	430	270
SAB Liban	416	336	345	315
SAB Tunisie	444	272	219	273
Moyenne 5 sites	682	600	499	482



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 chaîne** (factures, billets de train et d'avion, etc.) ; SAB n'y échappe pas et imprime désormais des documents qui lui parvenaient par courrier auparavant. La **contractualisation systématique** des échanges entre clients, fournisseurs et partenaires augmente la consommation au siège social.

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.

SAB Fontenay est fière de participer à la pérennisation de 74 emplois de salariés en situation de handicap chez CEDRE.

→ Ainsi en 2019, sur 3 sites français (Fontenay, Nice et Vannes) c'est 4,7 Tonnes de papier et autres déchets qui ont été triés. Grâce au recyclage de ces déchets, les bénéfices environnementaux induits ont augmenté de manière significative :

✓ 80 arbres sauvés (au lieu de 59 en 2018 !)

✓ 140 m3 d'eau économisés

✓ Ainsi que 20 000 kWh

✓ Et 2,5 tonnes de Co2 préservées



Depuis juillet 2019, près de 10 000 mégots ont notamment été récupérés sur le site de Vannes pour être revalorisés par l'entreprise ECO ACTION+.

La ville de Vannes a décidé de se mobiliser contre la pollution du port en limitant les déchets arrivant aux grilles d'égout. Des cendriers sont installés sur le port et dans la ville pour sensibiliser les citoyens et les touristes à cette pollution. La ville a choisi le même partenaire que SAB c'est-à-dire Eco Action+ et Me-GO! entreprise innovante dans ce domaine, les seuls en Bretagne et 1^{er} en France à développer le concept.

Les mégots sont dépollués et transformés en matière à vocation de mobilier urbain ou de vélos. Depuis septembre, le site de Fontenay participe également à cette opération.

Ce processus de tri-collecte-recyclage des papiers/cartons et autres déchets 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).



Concernant le tri au sein de SAB Med au 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.

Bien que bien ancré depuis plusieurs années dans les habitudes de nombreux collaborateurs de l'entreprise, le covoiturage connaît cette année une baisse au niveau du Groupe.

→ Cependant, en 2019, il s'est beaucoup développé sur le site de Beyrouth où près d'un tiers des collaborateurs le pratiquent quotidiennement (50 personnes).

Le covoiturage est principalement utilisé sur les sites où les transports en commun sont moins ou peu développés, y compris hors métropole et concerne tout type de trajets : domicile-entreprise, hôtel-entreprise lors des déplacements intersites, pause déjeuner.



En 2019, sur Tunis, où les transports en commun sont peu développés, SAB Tunisie met à disposition un bus qui transporte 15 collaborateurs d'un point de rassemblement à Tunis jusqu'aux locaux de l'entreprise, parcourant ainsi 28 km par jour.



Pour les conducteurs « en solo », des voitures électriques et hybrides font partie du parc automobile.

→ Depuis 2019, ce sont 3 bornes électriques qui sont installées sur les parkings des établissements de Fontenay.

Évolution des modes de transports sur les différents sites du Groupe

Kms parcourus mensuellement en covoiturage

	2017	2018	2019
**Nombre de kms économisés/mois	16 031	18 534	17 421
*Quantité de CO2 non rejeté	2 453 kg	2 836 kg	2 665 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

	2017	2018	2019
Bus/Train/Bateau et tram ! hors Ile de France	22 037	21 948	29052

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.

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, notamment sur Vannes et Monaco. 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 déplacements professionnels

L'activité du Groupe SAB implique de **nombreux déplacements professionnels**, que SAB essaie de **rationaliser au maximum**.

Le transport ferroviaire continue sa baisse en 2019, visio-conférence et ordres de mission obligent. Le voyage aérien après s'être nettement accru en 2018, en raison d'une politique commerciale extensive (clients et prospects), reste stable en 2019.

Nombre de voyages ferroviaires des sites Métropole

Nature du voyages	2018		2019	
	Intersites	Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects
Train	206	356	194	222
TOTAL	562		416	

Nombre de voyages aériens du Groupe

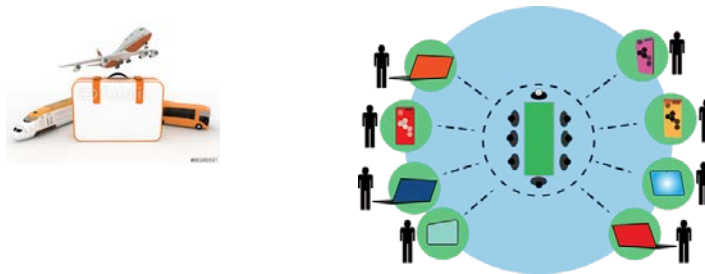
Nature du voyages	2018		2019	
	Intersites	Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects
Avion	494	481	308	669
TOTAL	975		977	

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 depuis 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, ces deux dernières années sont **marquées par une augmentation importante des déplacements, surtout en avion, qui bien que maîtrisés autant que possible, sont 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.**

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 connaître les clients
- L'expérience client pour offrir des services sur mesure et de proximité
- L'accès à l'ensemble des canaux de distribution pour chaque client



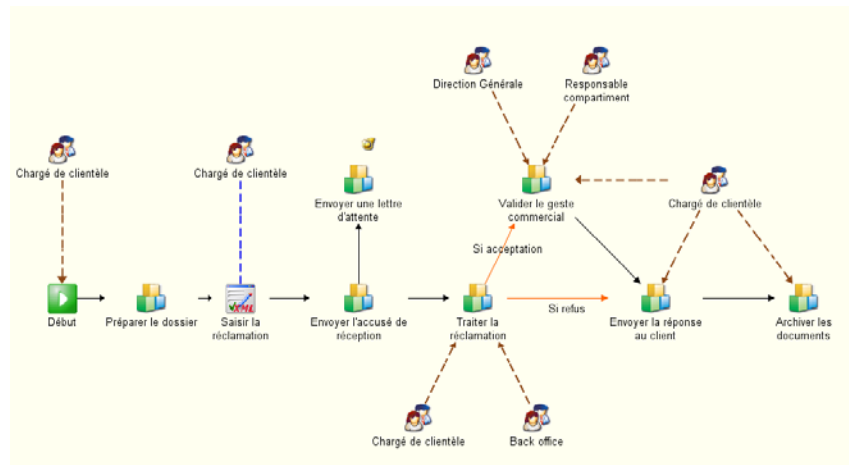
FlowMind est une solution de gestion de processus métiers qui couvre tout le cycle de vie des processus (un processus est une démarche métier qui gère des étapes à suivre pour aller d'un point d'entrée à un point de sortie) et qui propose des outils permettant une modélisation formelle, simple et complète.

Cette solution est pensée dès le départ comme numérique et non papier.

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...).
- ✓ 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.



Afin de disposer d'un suivi plus précis de l'avancement des livraisons aux clients et de métriques précises de celles-ci, les équipes OSL (Organisation et Suivi des Livraisons) et FlowMind ont développé ensemble une application nommée **WoLi** (pour Workflow Livraison).

WoLi permet de saisir une demande de livraison et de la suivre sans demander son état d'avancement par email. Il permet donc de minimiser les emails et de fournir également des métriques fines sur les livraisons. L'enchaînement des étapes d'une livraison est maintenant géré par le processus ce qui simplifie le travail de l'équipe OSL.



Le Groupe SAB défend les abeilles depuis 2011. Dès lors, une ruche - puis deux ont été installées au sein du siège social.

Poursuivant la démarche, SAB s’est aussi investi dans le programme de sauvegarde de l’abeille noire d’Île-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).

Depuis lors, en fonction des récoltes, les collaborateurs de Fontenay reçoivent un pot de miel chaque année. Il en est de même pour les collaborateurs de Vannes et Monaco/Nice.

Les prospects et clients ne sont pas oubliés ! La Direction Générale du Groupe en profite pour communiquer sur la politique RSE de SAB.



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 envahissante 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 22 Kg de miel en 2019 !

→ Depuis 2018, le site de MONACO accueille une ruche.



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 pérennisée qui plait aux collaborateurs !

SAB Med au Liban 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 Med 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 ».

En 2019, l’action est suspendue dans l’attente d’une accalmie politique intérieure.



a Sopra Banking Software company

La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Anti-corruption



4



L'engagement de SAB à respecter les principes fondamentaux du développement durable est aussi celui de combattre la corruption sous toutes ses formes. Cet engagement a été fortement souligné lors de l'entrée de la Banque Mondiale au capital de SAB et pour rappel, l'IFC a porté une exigence et une vigilance particulièrement élevées, au-delà de celles liées au Développement Durable et cette situation nous a imposé de poursuivre notre croissance selon l'esprit et le comportement moral et professionnel que nous avons toujours suivis et respectés. **Depuis juillet 2019, SAB a intégré le Groupe Sopra Steria par l'intermédiaire de sa filiale Sopra Banking Software, Groupe très impliqué dans la RSE et la lutte contre la corruption.**

■ 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.

→ **Un 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. Un exemplaire est remis à chaque nouveau collaborateur et son contenu est expliqué lors de la réunion d'information sur la RSE Groupe pendant la semaine d'intégration au sein de l'entreprise.**

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. **Aucun cas de corruption n'a été signalé à ce jour.**

■ 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 chaîne de commandements, de la signature du bon de commande au paiement de la facture, soit respectée. Ils sont donc garants de l'audit de procédure interne s'y rapportant et pour laquelle la Direction générale à son plus haut niveau assure la maîtrise de tous les mouvements financiers et certifie qu'il n'y a aucune circulation d'argent liquide.

→ **Le contrôle des comptes s'est renforcé depuis notre intégration dans le Groupe Sopra Steria, coté en bourse.**



■ 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.

Tout nouvel arrivant, plus susceptible de prendre le temps de le suivre dans ses semaines d'intégration que par la suite... est invité à suivre cet e-learning. 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)



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.

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

SAB a mis en place tout un arsenal de fonctionnalités dans son progiciel SAB AT pour permettre à ses clients de répondre aux exigences des réglementations Anti-blanchiment.

Cela commence dès l'entrée en relation d'un client avec sa banque. Il est essentiel de savoir à qui la banque a affaire à ce moment et tout au long de sa relation avec lui. Tout changement de comportement est un indice qui doit être repéré. Toute opération avec certains pays ou dont le caractère est inhabituel doit être dépistée et analysée avant exécution.

La maîtrise du risque opérationnel et de fait la maîtrise du risque financier associé impose d'orchestrer un dispositif global d'alertes, de renforcer les contrôles effectués, en amont et en aval de la gestion des tiers et des opérations et, enfin, de fluidifier l'enchaînement des tâches de contrôle. C'est l'ambition de **l'offre Progicielle de Lutte Anti Fraude & Anti Blanchiment de SAB.**

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

Une autre solution « **SAB FATCA*** » répond aux exigences réglementaires de **transparence fiscale** 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*





a Sopra Banking Software company

La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Conclusion



5

En 2019, 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.

Depuis 2018, figurent 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. **Depuis 2019, chaque ODD est illustré par au moins une action, les deux derniers de la liste SAB étant les ODD 6 et 14.**



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 12^e communication.

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-Pressé et permet à chacun de disposer d'un compte, d'un relevé d'identité bancaire (RIB) et d'une carte de paiement. Compte-Nickel est un service de compte de paiement ouvert à tous, sans conditions de revenus, de dépôts ou de patrimoine, et sans possibilité de découvert ni de crédit.

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

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

Le livret de développement durable solidaire

Un nouveau module dédié à l'épargne solidaire : suite à la transformation du livret de développement durable (LDD) en livret de développement durable solidaire (LDDS) le 1^{er} janvier 2017, permettant aux banques de promouvoir la finance solidaire auprès de leurs épargnants 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.



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

Quagadougou, 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 SIFEMAC (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 consista 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, Imouss Savalogo, Président du bureau du Conseil d'Administration de la CIF et Alou Siébé, Directeur Général de la CIF

A propos de SAB

<ul style="list-style-type: none"> SAB en quelques mots La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier Plus de 200 modules appliqués pour tout type de Banque et d'Institutions Financières La technologie la plus récente de l'état de l'art: HTML5, SOA... Plus de 200 références sur les 5 continents 	<ul style="list-style-type: none"> Contacts SAB Courriel: sab@groupesab.com Site Internet: www.groupesab.com LinkedIn: www.linkedin.com/company/groupesab Twitter: www.linkedin.com/company/groupesab
--	---

→ Depuis 2018, 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), a rejoint la clientèle de SAB.

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.

→ 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.

8 TRAVAIL DECENT ET CROISSANCE ECONOMIQUE

Harmonisation des avantages sociaux

SAB tend vers l'harmonisation des avantages sociaux dans tous les pays où l'entreprise est implantée et cela au plus près de la législation française, plus favorable.

15 VE TERRESTRE

Opération de reboisement au Liban

Le Groupe SAB a mis en œuvre diverses actions (ruches au siège social et dans une filiale de la métropole) et vient de s'engager dans un programme de reboisement de cèdres au Liban.





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 : 
- Disponible publiquement sur le site Internet : 
- Les communiqués de presse réguliers lors d'évènements liés au DD qu'ils soient publics ou internes à l'entreprise.

- La signature dans les emails



- Participation à des actions locales lors de journées nationales ou internationales.

- La réponse à tout questionnaire sur notre engagement à la demande des prospects et des clients/fournisseurs/partenaires.

- Des affichages thématiques ponctuels ou récurrents et engageant les ambassadeurs du Groupe sur chaque site.





- **OPERATION « JE DEJ-JE DONNE » EN PARTENARIAT AVEC UP ET ACTION CONTRE LA FAIM** : conduite sur tous les sites français sur octobre/novembre derniers. Bilan de l'opération : près de 4000 Euros remis à l'ONG Action Contre La Faim.
- En juin 2019, SAB a fait appel à son partenaire historique, référencé ESAT, pour l'aider dans le cadre d'une importante opération de désarchivage : près de 2 tonnes de matériels divers dont 1,2 tonne de papier ! Et pour récompenser les collaborateurs de cet effort : une pause déjeuner ensemble !
- Mise en place d'une conciergerie à Fontenay.
- La mise en place de **produits issus du commerce équitable** dans les distributeurs de boissons et la distribution de tasses en bambou à tous les collaborateurs des sites français.
- **Sur SAB TUNISIE** : mini team building ; kids day ; collecte de vêtements et fournitures scolaires en faveur des écoliers défavorisés et des personnes handicapées en collaboration avec l'association tunisienne INARA : **tous les collaborateurs de SAB Tunisie se sont ainsi mobilisés pour remplir les couffins mis à leur disposition dans le hall de l'entreprise : vêtements chauds, couettes, couvertures, draps, mais aussi fournitures scolaires et denrées alimentaires non périssables.**





Sur SAB MED au Liban :

- Comme chaque année, organisation d'un «Bake sale» qui a récolté une somme de 2 250 000 livres libanaises, soit un peu plus de 1 300 €.
- Mise aux enchères d'un objet choisi par des volontaires (une quarantaine de participants) pour assurer les besoins de l'association de Mère Theresa.



- La collecte de bouchons pour l'action « Bouchons roulants » de l'ONG Arc-en-ciel au Liban perdure toujours. Cette association 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 sept 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 1^{er} 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.**



a Sopra Banking Software company

La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.

Annexe



6

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 1^{re} mission de faire un état des lieux et de sensibiliser le personnel
- Mise en place d'une messagerie dédiée accessible à tout le personnel via l'intranet
- 1^{re} Communication des bonnes pratiques (COP)

Un plan d'actions en 2009

« *De bonnes pratiques aujourd'hui pour préserver demain* »

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

Des résultats significatifs en 2010

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

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

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

« *Chaque jour nous agissons pour demain* »

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

Le soutien des 10 principes du Pacte Mondial en 2012

« *Le véritable avenir c'est aujourd'hui* »

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

L'engagement public du Groupe via plusieurs actions en 2013

« *Chaque jour nous agissons pour demain* »

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

L'adhésion au Club "Advanced" en 2014

« *Chaque jour nous agissons pour demain* »

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

La mise en œuvre de la plateforme Advanced en 2015

« Chaque jour nous agissons pour demain »

- Membre du comité éditorial du Club Advanced
- Participant actif à la mise en place de la plateforme Advanced
- Intervenant à la table ronde/conférence des Achats responsables (GC France/OBSAR)
- Présentation engagement RSE aux étudiants de l'ESSEC par Président Groupe SAB
- Participation au Stand GC France/COP 21
- 8^e COP (3^e de niveau Advanced)

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

« Chaque jour nous agissons pour demain »

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

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

« Chaque jour nous agissons pour demain »

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

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 Emplois & Compétences Groupe
- Parrainage de nouvelles ruches
- 11^e COP (6^e de niveau Advanced)

2019 : Les ODD plus que jamais au cœur de la stratégie RSE !

« Chaque jour nous agissons pour demain »

- Chaque nouvelle action **doit correspondre** à un ODD : ajout en 2019 des deux derniers ODD 6 et 14 notamment illustrés par la mise en place du recyclage des mégots de cigarettes sur 2 sites français.
- Actions de sensibilisation et formation aux ODD auprès des collaborateurs par l'intermédiaire de réunions, quizz et opération de collecte de tickets restaurants avec UP en faveur de l'ONG Action contre la Faim.
- Pérennisation des partenariats pour le DD (Handicap, projets pédagogiques, recrutement, réseaux)
- 12^e COP (7^e de niveau Advanced)



La plateforme bancaire internationale. Pour chaque métier.



Contact Développement Durable

Alix Bouquery

E alix-bouquery@sab2i.com

Rapport 2019 rédigé par

Marie-Christine Serrot

E mariechristine-serrot@sab2i.com

Contacts commerciaux

Site internet : www.sab2i.com

Email : sales@sab2i.com

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

Tél : + 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/SAB2i-205641436113574/>

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