



RAPPORT  
RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE  
2018

# TOUS ENSEMBLE POUR FINANCER UN AVENIR DURABLE

**SFIL**

Au service des territoires  
et des exportations

# À propos de ce document...

*Il constitue un recueil de bonnes pratiques RSE du Groupe SFIL.*

*Y sont précisés les axes et les perspectives de SFIL, en corrélation avec les principes du Pacte Mondial des Nations Unies et des Objectifs de Développement Durable.*

*Pour autant, il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des actions RSE du Groupe.*

*Le Groupe SFIL comprenant moins de 500 salariés, il n'est pas soumis à l'obligation de publication des informations extra-financières RSE posée aux articles L.225-102-1 et R.225-104 du Code de commerce.*

<b>ÉDITO : « NOTRE RAISON D'ÊTRE : FINANCER UN AVENIR DURABLE. »</b>	<b>3</b>
<b>NOTRE IDENTITÉ DE BANQUE PUBLIQUE DE DÉVELOPPEMENT</b>	<b>4</b>
<b>NOTRE BANQUE EN 2018</b>	<b>10</b>
<b>LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE</b>	<b>12</b>
<b>PREMIER AXE : LA CONDUITE DE MISSIONS DE POLITIQUE PUBLIQUE</b>	<b>15</b>
<b>1.1.</b> La volonté de maîtriser les risques financiers et extra-financiers	16
<b>1.2.</b> La conduite de deux missions à fort impact social et environnemental	17
<b>1.3.</b> La conception d'une offre d'instruments de financement visant à favoriser la poursuite d'Objectifs de Développement Durable	20
<b>1.4.</b> Les indicateurs retenus en 2018	21
<b>1.5.</b> Les perspectives 2019	22
<b>DEUXIÈME AXE : LE DÉPLOIEMENT DE POLITIQUES INTERNES</b>	<b>25</b>
<b>2.1.</b> L'importance accordée à la loyauté et à la transparence des pratiques	26
<b>2.2.</b> La RSE au cœur de la politique de la direction des ressources humaines	27
<b>2.3.</b> Le bilan carbone	34
<b>2.4.</b> Les indicateurs retenus en 2018	38
<b>2.5.</b> Les perspectives 2019	39
<b>TROISIÈME AXE : L'ENGAGEMENT DE NOS COLLABORATEURS</b>	<b>41</b>
<b>3.1.</b> Le mécénat	42
<b>3.2.</b> L'importance accordée à la cohésion sociale	42
<b>3.3.</b> La préoccupation à l'égard des enjeux environnementaux chez SFIL	43
<b>3.4.</b> Les indicateurs retenus en 2018	47
<b>3.5.</b> Les perspectives 2019	48
<b>GLOSSAIRE : « LE B.A.-BA DE LA RSE CHEZ SFIL »</b>	<b>49</b>



*François Laugier & Philippe Mills*

## Éditorial

*« Notre raison d'être :  
financer un avenir durable. »*

Nous sommes heureux de vous présenter le premier rapport de Responsabilité Sociétale d'Entreprise du Groupe SFIL.

Nous avons adhéré en octobre 2018 au Pacte Mondial des Nations Unies qui invite les entreprises à adopter 10 grands principes relatifs aux droits de l'Homme, aux droits du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. En signant ce Pacte, SFIL marque son engagement sincère et actif pour un développement harmonieux et une croissance durable dans le respect des enjeux sociaux et environnementaux.

Forte de cette conviction, SFIL a décidé d'intégrer pleinement les Objectifs de Développement Durable dans son fonctionnement, ses activités et sa culture d'entreprise.

La publication de ce premier rapport est donc une évidence car la RSE est inscrite dans l'ADN de notre Groupe et nous accompagne, chaque jour, dans le financement durable et responsable du développement de nos territoires.

Banque publique de développement fondée en 2013, SFIL est dotée d'un modèle unique de gouvernance, avec un actionnariat entièrement public, des partenariats stables et de qualité, des politiques internes fiables et des collaborateurs impliqués.

Nos missions de politique publique sont dédiées au financement à long terme des investissements des collectivités territoriales et des hôpitaux publics français et, depuis 2015, des grandes exportations. Elles comprennent logiquement un objectif de rentabilité positive mais modérée, avec une prise de risque maîtrisée et un modèle social équilibré.

Plus que jamais SFIL, soucieuse de son impact sur son environnement, accompagne les grandes transformations de la société et de l'économie avec une vision sincère et transparente d'un développement pérenne et responsable.

Dans ce but, nous réaffirmons notre volonté de concevoir des solutions innovantes à la hauteur de nos enjeux en termes d'environnement, de financement durable et de responsabilité sociétale.

Ce premier rapport s'inscrit dans cette dynamique et c'est bien évidemment avec enthousiasme et détermination que nous renouvelons notre engagement RSE pour l'année 2019.

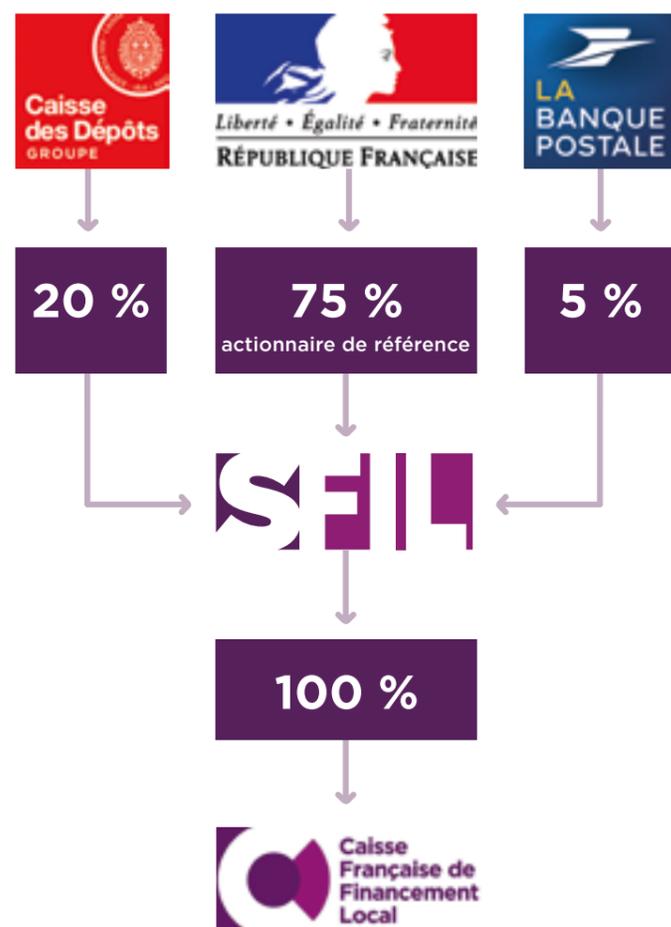
**Philippe Mills** - directeur général &  
**François Laugier** - directeur général adjoint

# Notre identité de Banque publique de développement

*SFIL a été agréée le 16 janvier 2013, en qualité de banque par le Collège de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution.*

## Un actionnariat entièrement public

Depuis sa création, l'État joue un rôle particulier en ayant apporté 75 % du capital et fourni aux autorités prudentielles, en tant qu'actionnaire de référence, un engagement fort de soutien financier, en conformité avec la réglementation bancaire. La Caisse des Dépôts et Consignations et La Banque Postale détiennent respectivement 20 % et 5 % du capital de la société. Cet actionnariat, intégralement public, et qui le restera dans le cadre du projet annoncé en 2018 consistant à confier le contrôle de SFIL à la Caisse des Dépôts et Consignations, est l'une des caractéristiques du modèle de banque publique de développement dans lequel s'inscrit SFIL.



*L'objectif d'une banque publique de développement n'est pas de maximiser sa rentabilité ou sa part de marché mais d'assurer des missions de politique publique confiées par les pouvoirs publics (État, régions ou collectivités) pour pallier des défaillances de marché identifiées, tout en assurant les conditions de sa propre viabilité.*

## Deux missions de politique publique

La mission originelle de SFIL est d'apporter une réponse durable à la raréfaction de l'offre de financement long terme pour le secteur public local. Depuis sa mise en place en 2013, SFIL est l'une des composantes clés du dispositif de financement des collectivités territoriales et des établissements publics de santé. En 2015, l'État a confié une seconde mission d'intérêt public au Groupe SFIL, consistant à refinancer les contrats de crédit-acheteurs assurés par Bpi France Assurance Export (BPIAE) contribuant ainsi à l'amélioration de la compétitivité des grands contrats d'exportation des entreprises françaises.

## Un modèle unique

SFIL bénéficie d'un fonctionnement unique essentiellement basé sur un modèle partenarial.

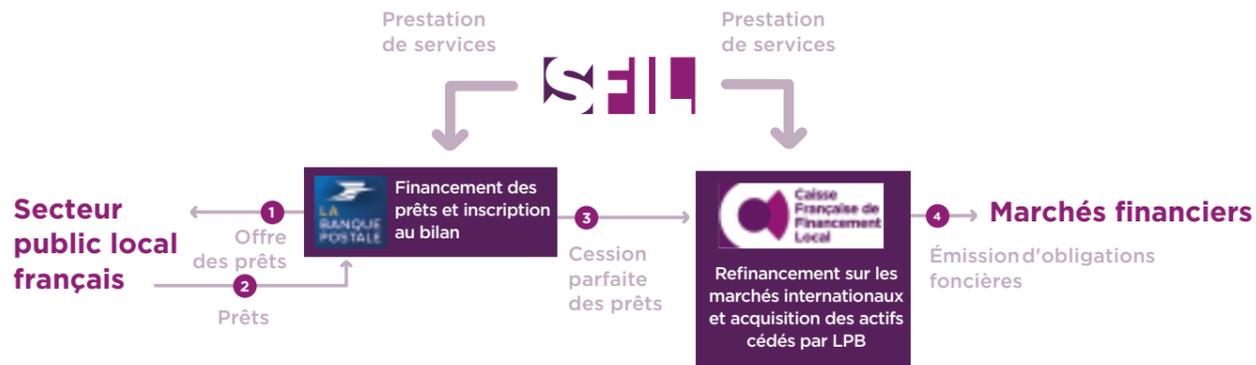
Le Groupe exerce son activité de financement du secteur public local dans un cadre strictement défini et par le biais d'un dispositif opérationnel unique avec son partenaire La Banque Postale. Ce dispositif, mis en place dans le cadre de l'accord de la Commission européenne du 28 décembre 2012, permet le refinancement de l'activité des prêts aux collectivités territoriales françaises de La Banque Postale. Pour ce faire, SFIL détient, depuis le 31 janvier 2013, 100 % du

capital de la Caisse Française de Financement Local (CAFFIL), sa seule et unique filiale, au statut de société de crédit foncier régie par les articles L.513-15 et L.513-2 du Code monétaire et financier. À ce titre, SFIL est le servicer de CAFFIL et assure, dans le cadre de sa gestion conclue avec CAFFIL, la gestion opérationnelle complète de sa filiale. SFIL effectue par ailleurs une prestation de services pour La Banque Postale sur l'ensemble de la chaîne d'émission et de gestion des prêts moyen long terme, et est amenée à offrir la mise en œuvre de projets nécessaires pour La Banque Postale.

Depuis 2015, SFIL participe à la compétitivité des projets d'exportation français grâce à un partenariat avec Bpi France Assurance Export et plus de 25 banques commerciales, couvrant ainsi plus de 95 % du marché du crédit export français.

SCHÉMA OPÉRATIONNEL DU DISPOSITIF DU FINANCEMENT DU SECTEUR PUBLIC LOCAL

En 2018, le dispositif SFIL/LBP a produit EUR 3,7 milliards de prêts au secteur public local.



Une gouvernance développée autour d'un dialogue avec ses parties prenantes

Directement supervisée par la Banque centrale européenne (BCE) depuis novembre 2014 dans le cadre du Mécanisme de Surveillance Unique, l'organisation de la gouvernance du Groupe est encadrée par un dispositif de contrôle interne défini par le Code monétaire et financier et par l'arrêté du 3 novembre 2014.

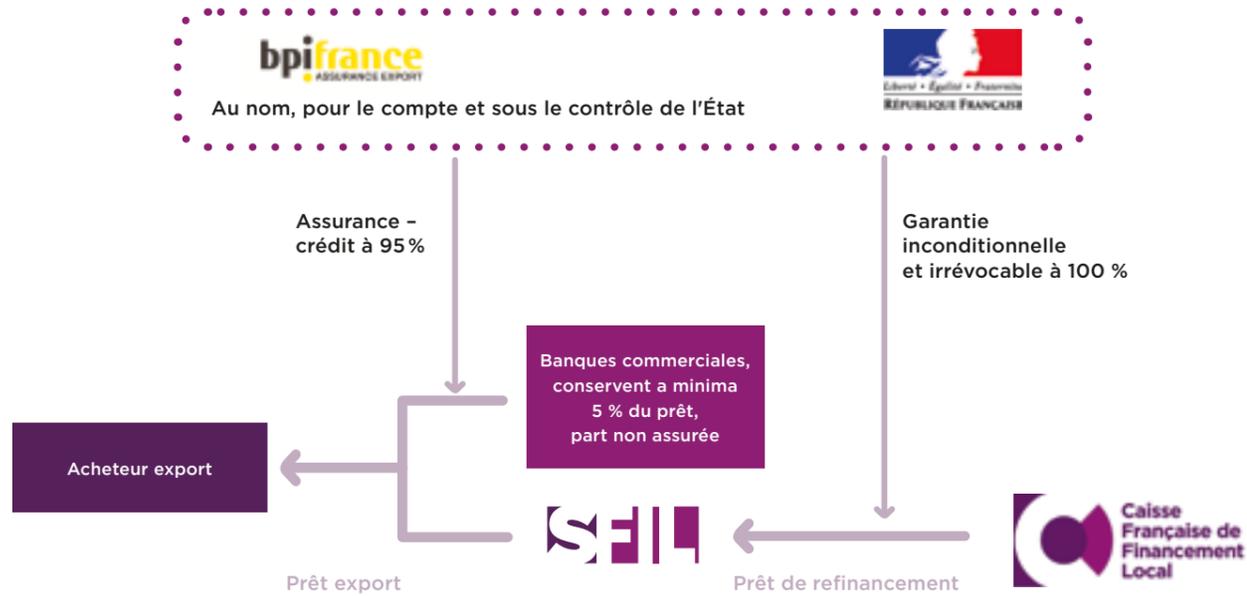
orientations de la Banque centrale européenne (BCE) et de l'Autorité bancaire européenne, et au code Afep/Medef dans lequel la RSE est formellement intégrée depuis 2016.

Le dispositif de contrôle interne est régulièrement amélioré par la direction générale et l'ensemble des collaborateurs de SFIL, ou sous l'impulsion de son conseil d'administration.

Les règles de gouvernance sont structurées au regard des dispositions réglementaires et légales françaises, des dispositions ou des

SCHÉMA OPÉRATIONNEL DU DISPOSITIF DE REFINANCEMENT DU CRÉDIT EXPORT

En 2018, SFIL a réalisé EUR 3,8 milliards de refinancement de grands crédits export français.



Conseil d'administration



15 ADMINISTRATEURS



6 FEMMES & 9 HOMMES



4 COMITÉS SPÉCIALISÉS



6 RÉUNIONS EN 2018

Sur les 15 administrateurs, 5 administrateurs sont indépendants et 5 administrateurs représentent les salariés. Un représentant du comité d'entreprise assiste également aux réunions du conseil d'administration mais sans voix délibérative.

### Dissociation des fonctions de présidence des Conseils d'administration et de directeur général

En 2017, conformément aux bonnes pratiques promues par le superviseur bancaire, le conseil d'administration a décidé de dissocier les fonctions de président du conseil d'administration et de directeur général.

- Une présidente, Madame Chantal Lory
- Un directeur général, Monsieur Philippe Mills

### Quatre comités spécialisés

Créés par le conseil d'administration, ils sont chargés de l'assister et leur composition a été revue en 2017 afin d'augmenter la part représentée par les administrateurs indépendants.

- Le comité des risques et du contrôle interne assiste le conseil d'administration dans l'exercice de sa mission de surveillance des affaires et de la gestion de SFIL. Il le conseille sur la stratégie globale de SFIL, sa mise en œuvre et l'appétence en matière de risques, tant actuels que futurs.
- Le comité des comptes est chargé d'assurer le suivi du processus d'élaboration de l'information financière et le cas échéant, de la formulation de recommandations pour en garantir l'intégrité, du suivi des réalisations des travaux des commissaires aux comptes dans le cadre de leur contrôle légal des comptes et de participer au dispositif d'encadrement des travaux des commissaires aux comptes.
- Le comité de gouvernance et des nominations prépare les décisions que le conseil d'administration arrête concernant la gouvernance et les nominations. Sous la responsabilité du Conseil d'administration, il approfondit la réflexion stratégique de SFIL en matière de RSE.
- Le comité des rémunérations prépare les décisions que le Conseil d'administration arrête concernant les rémunérations, notamment celles qui ont une incidence sur le risque et la gestion des risques dans la Société.

Tous les membres sont issus du conseil d'administration mais n'exercent pas de fonction au sein de la direction de la société. Ils sont choisis en fonction de leurs compétences (domaines financiers, bancaires, gestion des ressources humaines, etc.) et de la contribution qu'ils peuvent apporter à l'exercice de la mission du comité considéré.

En outre, la prise en compte des enjeux en matière de RSE est intégrée au quotidien, dans l'exercice de notre activité via des animations de sensibilisation et à travers le suivi d'indicateurs pertinents, sélectionnés en fonction des Objectifs de Développement Durable.

### Dialogue avec les parties prenantes

C'est grâce à l'excellence des relations avec l'ensemble de ses parties prenantes que le Groupe accomplit ses missions de politique publique. Cerner les attentes des acteurs gravitant autour de la Banque est en effet une nécessité chez SFIL. L'organisation et la répartition des compétences des organes décisionnaires sont donc orientées vers cette recherche constante de transparence, d'équilibre des pouvoirs et de concertation, grâce à un dispositif de gouvernance encadré.

## SFIL ET SES PARTIES PRENANTES



# Notre banque en 2018

Source : rapport annuel

## NOTRE IDENTITÉ

**388**

collaborateurs

Un actionnariat  
**public**

**6 FEMMES**

présentes au conseil  
d'administration

1<sup>er</sup> prêteur du secteur  
**public local français & 1<sup>er</sup>  
apporteur de liquidité au  
crédit export français**

**2**

sites : Issy-les-  
Moulineaux et Lyon

Plus de **500  
investisseurs  
internationaux**

## NOS AMBITIONS

Un modèle social  
**équilibré**

Une prise de  
risque **maîtrisée**

Une rentabilité  
**positive** mais  
**modérée**

## SAUVEGARDE DE LA PLANÈTE

**10 t**

de papier recyclés  
avec 0 CO<sub>2</sub>e

**7 870 tCO<sub>2</sub>e**

d'empreinte carbone  
totale

**1%**

seulement de l'empreinte  
carbone de SFIL émane  
de la consommation  
énergétique de ses 2 sites  
d'implantation (120 tCO<sub>2</sub>e)

## NOS IMPACTS

### QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



**58%** de  
collaborateurs  
pratiquent  
le télétravail

**342** CDI

Les femmes  
représentent **43%**  
de l'effectif **en CDI**

### SOLIDITÉ FINANCIÈRE

Moody's

**Aa3**

Standard/Poor's

**AA**

DBRS

**AA (high)**

## AU SERVICE DES TERRITOIRES ET DE L'EXPORT

**EUR 6,9 milliards**

d'obligations émises

**EUR 3,7 milliards**

de prêts au secteur public local

**EUR 3,8 milliards**

de prêts crédit export

**EUR 477 millions**

au secteur public hospitalier

## NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES

ISS-Oekom

**Prime<sup>(1)</sup>**

MSCI

**AA<sup>(2)</sup>**

IMUG

**Positive BBB<sup>(3)</sup>**

<sup>1</sup> CAFFIL, décembre 2017

<sup>2</sup> CAFFIL, août 2018

<sup>3</sup> Obligations foncières CAFFIL, avril 2018

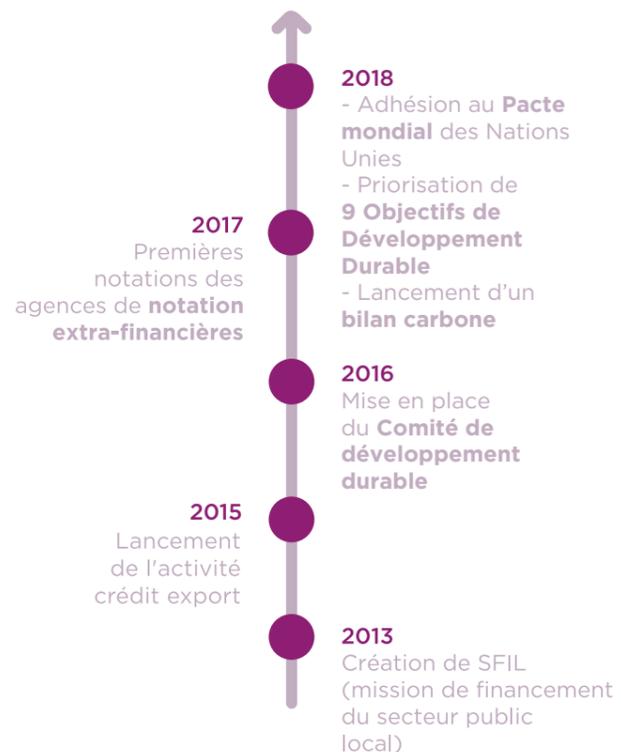
# La Responsabilité Sociétale d'Entreprise au cœur de notre stratégie

La mission originelle de financement du secteur public local enjoint, naturellement, à SFIL de soutenir et d'accompagner les investissements opérés par le secteur public local, soit les collectivités territoriales et les établissements publics de santé, et ainsi de favoriser le développement d'un écosystème financier favorable aux Objectifs de Développement Durable. Au quotidien, le financement qu'elle octroie aux projets d'investissement public local et de compétitivité des exportations françaises permet la réalisation de projets durables et qui profitent à tous. Ainsi, SFIL ne vise pas la maximisation de sa rentabilité mais souhaite avant tout offrir une grande qualité de services et entretenir un haut niveau de satisfaction avec les parties prenantes. Pour enrichir ce dialogue et améliorer constamment le développement du financement durable, l'intégration des critères RSE et de toute information extra-financière ne cesse de progresser.

En 2018, SFIL a choisi de renforcer son engagement RSE, avec l'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, la priorisation de 9 Objectifs de Développement Durable, et l'instauration annuelle d'un bilan carbone. Cette démarche est historiquement articulée autour de trois axes :

- Axe 1 - La conduite de missions de politique publique,**
- Axe 2 - Le déploiement de politiques internes,**
- Axe 3 - L'engagement de nos collaborateurs.**

Pour chacun d'eux, SFIL s'est assignée des objectifs spécifiques mesurables par une série d'indicateurs corrélés à des engagements internationaux (page suivante) afin de contribuer au développement d'un écosystème durable avec ses clients et ses partenaires.



## Nos engagements



### PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Lancé en janvier 2000, le Pacte mondial (Global Compact) des Nations Unies incite les entreprises du monde entier à adopter une attitude responsable en termes sociaux et environnementaux en s'engageant sur les quatre thèmes universels suivants: Droits de l'Homme, Normes internationales du travail, Protection de l'Environnement et Lutte contre la Corruption. Signataire de cette initiative en octobre 2018, SFIL s'est engagée à communiquer ses impacts et ses progrès chaque année.

### NEUF OBJECTIFS PRIORITAIRES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE POUR SFIL

Mis en place en septembre 2015, dans le cadre de l'Agenda 2030, les 17 Objectifs de Développement Durable constituent un plan d'action pour la paix, l'humanité, la planète et la prospérité. Ils ambitionnent de transformer nos sociétés en éradiquant la pauvreté et en assurant une transition juste vers un développement durable d'ici l'année 2030. Fin 2018, SFIL a choisi de prioriser 9 objectifs, au regard de ses activités et des mesures déjà existantes en termes de RSE.

### BILAN CARBONE

Mesure significative de 2018, le bilan carbone est l'outil utilisé pour mesurer les émissions de gaz à effet de serre de différents postes d'émissions qui correspondent à une segmentation de l'activité. SFIL s'engage à mesurer, chaque année, son empreinte carbone et à adopter des pistes d'amélioration.



**REMARQUE:** la non-priorisation d'un objectif ne signifie cependant en aucun cas que SFIL ne prend, ou ne prendra pas à l'avenir, des mesures en lien avec cet objectif.

## Les 10 principes du Global Compact

### Droits de l'homme

- 1 - Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.
- 2 - Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

### Droits du travail

- 3 - Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- 4 - Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- 5 - Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- 6 - Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

### Environnement

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

### Lutte contre la corruption

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

## PREMIER AXE

# LA CONDUITE DE MISSIONS DE POLITIQUE PUBLIQUE



*Comme banque publique de développement, le financement durable et responsable des projets de développement du territoire français est notre raison d'être naturelle. Dans sa mission de financement du secteur public local et dans sa mission de soutien au crédit export français, notre banque joue un rôle clé dans le financement des projets verts et sociaux, dans les secteurs de la santé, des transports en commun propres, de l'assainissement et de la gestion des déchets.*

*Pour accomplir ces deux missions de politique publique, SFIL se construit dans le cadre de règles strictes avec un appétit au risque faible, sous la supervision de la BCE et défini en Conseil d'administration. En tant que premier dispositif de financement du secteur public local avec son partenaire La Banque Postale et premier apporteur de liquidité sur le marché du crédit export français, SFIL est une banque à l'écoute de ses parties prenantes.*

*Le Groupe entretient des liens de proximité étroits grâce à une politique de partenariat très active, dans un esprit de partage des connaissances et un objectif de maîtrise des risques, afin de développer des financements adaptés au besoin du secteur public et aux exigences de la société.*

*Banque alerte, SFIL est consciente de ses impacts sur le secteur public local, sur ses parties prenantes et sur la planète. C'est donc tout naturellement qu'en 2018, SFIL a choisi de continuer à développer l'intégration dans sa grille de lecture de deux Objectifs de Développement Durable pour évaluer les impacts sociétaux de ses projets.*

## 1.1. La volonté de maîtriser les risques financiers et extra-financiers

Depuis sa création, SFIL veille à mener une politique stricte de maîtrise des risques financiers et déploie une sensibilité aux risques extra-financiers liés aux projets financés.

Pour SFIL, la solidité et la pérennité financière de son modèle économique sont une priorité car elles constituent la base de la performance du Groupe, de la relation de confiance avec ses partenaires, et du savoir-faire de ses équipes. Cette réalisation de performance, améliorée année après année, est le résultat d'un système de contrôle et de gestion des risques intégré.

En raison notamment de la supervision par la BCE, les objectifs et l'organisation du dispositif de contrôle interne du Groupe s'inscrivent dans le cadre défini par le Code monétaire et financier, et par l'arrêté du 3 novembre 2014. Ces textes exigent qu'un dispositif de contrôle interne soit mis en place pour assurer l'existence des mécanismes de contrôle suivants :

- un système de contrôle des opérations et des procédures internes,
- une organisation comptable et du traitement de l'information,
- des systèmes de mesure des risques et des résultats,
- des systèmes de surveillance et de maîtrise des risques,
- un système de documentation et d'information,
- un dispositif de surveillance des flux d'espèces et de titres.

Ce dispositif de contrôle interne de SFIL comprend trois niveaux :

- le premier niveau de contrôle se situe au sein des équipes opérationnelles,
- le deuxième niveau de contrôle correspond

*aux activités de contrôle, réalisées sous l'égide de la direction des risques ou de la direction de la conformité pour les risques de non-conformité,*

- le troisième niveau de contrôle est le contrôle périodique, réalisé par une équipe indépendante, la direction de l'audit interne et de l'inspection. Hiérarchiquement rattachée au directeur général de SFIL, cette équipe a pour mission de veiller périodiquement à l'application effective des deux niveaux de contrôle définis ci-dessus.

Les objectifs du dispositif de contrôle interne du Groupe SFIL visent à :

- vérifier l'efficacité du dispositif de maîtrise des risques afin de garantir qu'ils sont en accord avec l'appétit au risque défini par ses instances de gouvernance,
- s'assurer que l'information comptable et financière produite est fiable et pertinente afin de donner une image fidèle et sincère de la situation du Groupe de manière régulière, complète et transparente,
- veiller au respect de la réglementation et des règles d'éthique et de déontologie, notamment les obligations législatives et réglementaires, en matière de gouvernance d'entreprise et de conformité,
- veiller à l'efficacité et à l'efficience opérationnelle des processus internes, afin de garantir l'exécution correcte des opérations et l'optimisation de ses ressources.

Les notations obtenues auprès des agences de notation financière soulignent la solidité financière du Groupe et les liens très forts existants entre SFIL et l'État, son actionnaire de référence. Également, les notations extra-financières sur les obligations émises par le Groupe SFIL attestent de la crédibilité des actions en matière extra-financière employées chez SFIL.

En effet, en 2018, les obligations foncières émises par CAFFIL bénéficient d'une évaluation qualifiée « Prime » par l'agence de notation extra-financière ISS oekom et d'une évaluation « Positive-BBB » par l'agence de notation extra-financière IMUG. CAFFIL est également notée « AA » auprès de l'agence de notation extra-financière MSCI en raison de la performance du Groupe en matière de RSE.

### Notations extra-financières au 31 décembre 2018

« Prime » <sup>(1)</sup> ISS-Oekom, 2017	« AA » <sup>(2)</sup> MSCI, 2018	« Positive BBB » <sup>(3)</sup> IMUG, 2018
--	-------------------------------------	--

<sup>1</sup> CAFFIL, décembre 2017

<sup>2</sup> CAFFIL, août 2018

<sup>3</sup> Obligations foncières CAFFIL, avril 2018

## 1.2. La conduite de deux missions à fort impact social et environnemental

Pour SFIL, la mission originelle de financement du secteur public local doit être accomplie de manière responsable. La Banque s'engage depuis plusieurs années à remplir au mieux et à optimiser cette mission vers le financement de projets qui profitent à l'ensemble de la société et qui sont bénéfiques à l'environnement.

La France se caractérise par un niveau important d'investissement public : en valeur absolue, elle est le premier pays investisseur de l'Union européenne dans ce domaine avec EUR 79,60 milliards<sup>1</sup>.

Les collectivités territoriales y sont les principaux financeurs avec EUR 46 milliards<sup>2</sup> investis en 2018 pour améliorer la qualité de vie des citoyens au quotidien (notamment par la réduction des temps de transport ou la réduction des nuisances environnementales). En effet, les années 2018 et 2017 illustrent,

consécutivement à plusieurs années de ralentissement, une augmentation des dépenses en investissements (EUR 45 milliards investis par les collectivités territoriales et leurs groupements en 2016).

Pour les années à venir, la France a annoncé, dans le cadre d'un « Grand plan d'investissement 2018-2020 » un investissement à hauteur de EUR 57 milliards pour financer quatre axes de priorité RSE :

- la transition écologique (EUR 20 milliards),
- l'éducation (EUR 15 milliards),
- l'innovation (EUR 13 milliards),
- le numérique (EUR 9 milliards).

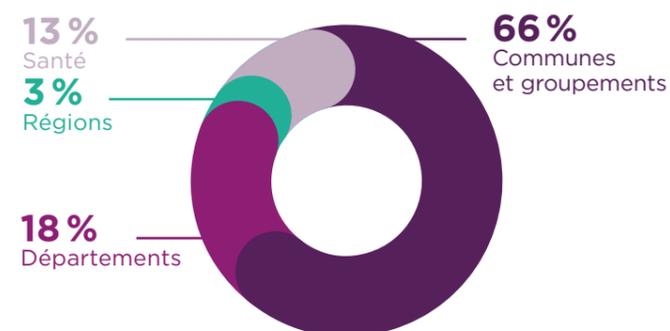
Depuis le démarrage du partenariat en 2013 avec La Banque Postale, le dispositif SFIL/LBP a produit EUR 23,6 milliards ; ce qui le place comme leader du financement du secteur public local français.

En 2018, SFIL et La Banque Postale ont produit EUR 3,7 milliards de prêts au secteur public local, soit une progression de 9 % par rapport à 2017. L'amplitude des montants s'étend de EUR 40 000 à plusieurs dizaines de millions d'euros. Les caractéristiques des prêts sont simples, avec notamment des maturités qui s'échelonnent principalement entre 10 et 30 ans. Les tailles des collectivités financées sont très variées avec l'intégration complète des très petites collectivités, de manière à permettre un accès égal à l'offre de financement.

<sup>1</sup> Eurostat, Government expenditure, General government, Gross fixed capital formation, France, 2018, en ligne : <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/home>

<sup>2</sup> Eurostat, Government expenditure, Local government, Gross fixed capital formation, France, 2018, en ligne : <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/home>

### Répartition des contreparties en 2018 (en CRD)



Les contreparties ayant bénéficié du dispositif SFIL et La Banque Postale en 2018 sont composées essentiellement des communes et de leurs groupements, départements ou régions pour 87%. Le Groupe finance dans ce cadre des projets d'investissements durables en matière environnementale (transports en commun, bâtiments, etc.) et en matière sociale (écoles, parcs scolaires, piscines municipales, etc.).

Quelques exemples en 2018 :

- des lignes de tramway,
- de nouvelles stations d'épuration,
- la rénovation et l'extension d'un centre aquatique,
- l'extension de l'installation d'un bâtiment de stockage de déchets,
- la mise aux normes de déchetteries,
- la rénovation et l'extension d'un réseau de chauffage urbain à base géothermique.



Le secteur public hospitalier constitue également une part significative pour le Groupe avec 14% d'exposition dans son portefeuille de prêts au secteur public local français. Ainsi, SFIL est très impliquée sur ce secteur avec près de 1000 établissements publics de santé disposant d'un prêt. En 2018, ce segment de marché représente une production de EUR 477 millions par SFIL et La Banque Postale. Ce montant est de EUR 2,9 milliards depuis la mise en place du dispositif.

La mission sociale des hôpitaux publics est clairement définie dans le code de la santé publique: offrir un service public de soins dans toutes les disciplines et à toute la population tout en contribuant à la recherche et à l'enseignement. Les établissements publics de santé sont contrôlés par les Agences Régionales de Santé. Ces dernières sont en charge de la coordination et la gouvernance de l'offre sanitaire au niveau régional. Elles définissent les ressources allouées aux hôpitaux et s'assurent que les nouvelles capacités sont créées en fonction du besoin.

Dans la décision de crédit, l'information extra-financière sert d'appui: un des critères clés est la « Valeur Ajoutée Sanitaire » d'un hôpital. Calculée par les équipes SFIL grâce à une série d'indicateurs définis (nombre de lits, de places et nombre de séjours), cette valeur permet de mesurer l'importance d'un hôpital dans l'offre globale de soins.

Dans le cadre de l'activité de crédit export octroyée en 2015, toutes les opérations du Groupe bénéficient d'une couverture de Bpi France Assurance Export (BPIAE), agissant au nom et pour le compte de l'État français. Ces opérations de crédit export sont encadrées par un ensemble de règles rassemblées dans l'arrangement de l'Organisme de Coopération et de Développement Économique (OCDE) relatif aux lignes directrices pour les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public, qui a la particularité en Europe d'avoir été transposé en droit communautaire européen. Cet arrangement est complété par des recommandations, émises par un groupe de travail de l'OCDE sur le crédit export, que la France s'est engagée à suivre.

De par ces textes, les opérations de crédit export français obéissent donc à des règles strictes en matière de :

- normes environnementales et sociales,
- lutte contre la corruption,
- soutenabilité de la dette du point de vue des emprunteurs.

BPIAE, agissant en la matière au nom et pour le compte de l'État français, est engagée au même titre que les autres assureurs crédits de l'OCDE à :

- *prévenir et atténuer les impacts préjudiciables du projet financé sur le plan environnemental et social, et plus généralement prendre en considération ces risques environnementaux et sociaux en procédant à des examens et évaluations appropriés suivis de plans d'actions correctifs,*
- *encourager la protection et le respect des droits de l'homme, en particulier dans les cas où les impacts potentiels des projets ou des opérations existantes présentent des risques sur le plan des droits de l'homme,*
- *favoriser la transparence, la prévisibilité et la responsabilité dans la prise de décision, en encourageant la divulgation d'informations pertinentes sur les impacts environnementaux et sociaux.*

Ces objectifs se traduisent par un examen préalable des dossiers sensibles, aussitôt que possible, sous l'angle environnemental et social. Cet examen est mené sur la base des informations provenant en premier lieu des études d'impact environnemental et social, et peut mener à l'exigence d'études et d'analyses complémentaires. Selon les impacts potentiels identifiés, BPIAE peut exiger la mise en place de mesures correctrices, le cas échéant sous la supervision d'un organisme indépendant, dans le but d'éviter, réduire au minimum, ou atténuer d'éventuels impacts préjudiciables sur le plan environnemental et social, avec des obligations de suivi.

SFIL, en tant que potentiel prêteur dans des opérations de crédit export couvertes par BPIAE, vérifie dans son processus d'instruction des dossiers que sont bien respectées les exigences de BPIAE qui découlent de l'arrangement OCDE et des autres recommandations de l'OCDE encadrant le crédit export. SFIL s'assure aussi que les exigences de BPIAE soient bien opposables à son débiteur de telle sorte que sur instructions de BPIAE, le crédit export puisse être suspendu ou résilié de manière anticipée si les engagements du débiteur en matière d'atténuation des impacts environnementaux et sociaux ou lutte contre la corruption ne sont pas respectés.

### 1.3. La conception d'une offre d'instruments de financement visant à favoriser la poursuite d'Objectifs de Développement Durable

L'année 2018 marque une étape importante dans la poursuite des missions de politique publique dans l'activité du Groupe avec la décision de concevoir des offres de produits éthiques et durables. Le Groupe a structuré la première émission sociale adressée au secteur hospitalier public français avec un lancement réussi en 2019 pour un montant de EUR 1 milliard. En parallèle, une autre initiative a été engagée en 2018 avec la préparation du lancement d'une émission verte dont la réalisation est visée pour l'année 2019.

#### LA STRUCTURATION DE LA PREMIÈRE ÉMISSION SOCIALE SUR LE SECTEUR PUBLIC FRANÇAIS

La structuration de l'émission sociale a été lancée en 2018. Cette étape reflète nos engagements en termes de responsabilité sociale et donne l'opportunité aux investisseurs de contribuer de façon dédiée au financement du secteur de la santé en France. Un document cadre d'obligations sociales « *Social note framework* » a été élaboré dans cette perspective. Ce document, aligné sur les principes des émissions sociales de l'*International Capital Market Association* (ICMA), permet d'émettre des obligations sociales sous format « covered bond » par CAFFIL et des obligations sociales émises directement par SFIL en tant qu'émetteur Agence. Le cadre de l'émission s'articule autour des quatre piliers : utilisation du produit de l'émission, processus d'évaluation et de sélection des projets, gestion du produit des émissions et reporting.

Le produit de l'émission sociale est utilisé pour le financement du portefeuille des prêts aux hôpitaux publics (portefeuille santé) en France. Il s'agit de prêts déjà originés depuis 2013 ainsi que les futurs prêts aux établissements publics de santé en France.

En matière de sélection de prêts éligibles, la décision de crédit est basée sur une analyse financière et une analyse extra-financière de l'hôpital demandant l'octroi. Cette analyse extra-financière permet d'évaluer la Valeur Ajoutée Sanitaire de l'hôpital.

Le Groupe SFIL s'engage à fournir un rapport d'allocation sur une base annuelle jusqu'à l'allocation complète des fonds avec le montant du portefeuille de prêts, le nombre de prêts et la durée de vie moyenne des prêts. L'allocation des fonds sera attestée par les auditeurs de SFIL qui confirmeront que le produit de l'émission sociale a bien été alloué au portefeuille santé. De plus, SFIL communiquera également sur l'impact social des prêts financés par le biais d'indicateurs définis dans le framework, à savoir le nombre de lits et de places et le nombre de séjours.

Le *framework* du Groupe SFIL a été vérifié par Sustainalytics en tant que *Second Provider Opinion*. Sustainalytics a confirmé que ce document était conforme aux principes des obligations sociales de l'ICMA et que le portefeuille de prêts aux établissements publics de santé aura un impact social positif sur le système de santé français.

#### LE PROJET DE LANCER UNE ÉMISSION VERTE EN 2019

En 2018, le Groupe SFIL a décidé de participer aux développements du marché des obligations vertes. Ce programme, qui sera lancé en 2019, vise chez SFIL à financer des projets identifiés favorisant l'environnement et commercialisés par LBP.

En vertu de ce dispositif, les projets éligibles aux prêts verts commercialisés par La Banque Postale concernent les investissements dans des projets de mobilité propre, d'eau et d'assainissement, de valorisation des déchets, de construction et de rénovation énergétique des bâtiments publics et de production d'énergie renouvelable. Ils seront refinancés par des obligations vertes émises par le Groupe SFIL.

### 1.4. Les indicateurs retenus en 2018

En 2018, le dispositif SFIL/LBP s'est mobilisé pour financer des projets durables sur l'ensemble du territoire français, favorisant deux Objectifs de Développement Durable.

ODD	Déclinaison SFIL	Indicateurs SFIL
	Participer au financement des hôpitaux publics de santé, en tenant compte de leur « Valeur Ajoutée Sanitaire »	• EUR 477 millions de prêts
	Soutenir le financement des projets du secteur public local français	• EUR 3,7 milliards de prêts

### 1.5. Les perspectives 2019

L'importance accordée à la RSE chez SFIL continuera à se refléter et à se développer dans les projets de l'année 2019.

- Dans le cadre de l'activité liée au crédit export, une attention particulière sera apportée aux dossiers d'infrastructure notamment en Afrique dans les domaines de l'accès aux soins, à l'eau et à l'énergie.
- Dans le cadre de la mission originelle de financement au secteur public local, seront menés :
  - le lancement de l'émission sociale, avec la restitution du rapport d'allocation en fin d'année qui permettra à SFIL de confirmer l'étendue des informations extra-financières,
  - le lancement de l'émission verte qui permettra de favoriser un nombre significatif d'Objectifs de Développement Durable.

Par l'intermédiaire de ces trois projets, SFIL vise à soutenir six Objectifs de Développement Durable.

ODD	Objectifs 2019 SFIL	Indicateurs envisagés
	Soutenir le secteur public hospitalier et être un émetteur régulier sur ce segment de marché	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EUR 1 milliard d'obligations sociales</li> <li>• Indicateurs extra-financiers du rapport d'allocation (nombre de lits, de places, etc.)</li> </ul>
	Financer les investissements liés aux services publics de l'eau potable et de l'assainissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de kilomètres de réseau (ajoutés ou renouvelés)</li> <li>• Augmentation (%) de la capacité de production d'eau potable</li> <li>• Augmentation (%) de la capacité de traitement des eaux usées</li> </ul>
	Financer les investissements responsables en matière d'énergie renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tonnes de CO<sub>2</sub> évitées par an</li> </ul>
	Appuyer le financement des projets qui participent à mettre à niveau l'infrastructure afin de la rendre durable, en augmentant l'efficacité de l'utilisation des ressources et en adoptant davantage de technologies propres et respectueuses de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tonnes de CO<sub>2</sub> évitées par m<sup>2</sup> et par an</li> <li>• Réduction de la consommation énergétique (kWh par an)</li> </ul>
	Prêter une attention particulière aux projets qui ont un impact sur la mobilité territoriale et la mobilité douce, notamment en considérant l'altération sur la qualité de l'air	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tonnes de CO<sub>2</sub> évitées par an</li> </ul>
	Appuyer la gestion écologiquement rationnelle des déchets ménagers tout au long de leur cycle de vie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration (%) de la capacité de recyclage</li> <li>• Tonnes de CO<sub>2</sub> évitées par an grâce à la production d'énergie à partir des déchets</li> </ul>

## DEUXIÈME AXE

# LE DÉPLOIEMENT DE POLITIQUES INTERNES



*Pour assurer et maintenir la performance de la conduite des missions de politique publique dont elle est investie, SFIL s'assure de mettre au point des politiques internes innovantes, pérennes et respectueuses de la réglementation. SFIL est consciente que l'adoption des meilleures pratiques en vigueur et la fixation en interne d'un cadre clair et ambitieux sont des leviers de performance pour l'entreprise et pour chacun des collaborateurs.*

*Le respect des principes du Pacte Mondial et le suivi des Objectifs de Développement Durable sont partie intégrante de sa grille de lecture. En 2018, au regard de ses engagements, SFIL a pérennisé l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans ses politiques internes avec le renforcement de ses dispositifs en matière de loyauté et de transparence, l'adoption d'un Accord relatif à la diversité et au bien vivre au travail, et l'analyse de son empreinte carbone.*

*Ces politiques, corrélées à des indicateurs, permettent à SFIL de rendre tangibles ses engagements.*

## 2.1. L'importance accordée à la loyauté et à la transparence des pratiques

### RESPECT DE STANDARDS EXIGEANTS EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET PLUS LARGEMENT EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ

En sa qualité de banque publique de développement, SFIL a pleinement conscience de la nécessité de lutter contre toute forme de corruption. À ce titre, la Banque attache la plus grande importance à prévenir et lutter contre la corruption et le trafic d'influence, tant au sein de la Banque elle-même que dans le cadre des projets qu'elle finance, notamment dans le cadre de son activité crédit export. Les pays membres de l'OCDE exigent en effet que l'exportateur et les autres parties dans les transactions bénéficiant d'un soutien public par la forme d'un crédit export se conforment à toutes les lois et réglementations applicables concernant la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans le cadre de transactions commerciales internationales. Ils doivent aussi avoir pris des mesures pour décourager la corruption dans les contrats commerciaux financés à l'aide de crédits à l'exportation.

Ainsi, SFIL affiche une tolérance zéro à l'égard de la corruption, en application des lois et règlements en vigueur et tel qu'intégré dans son Code d'éthique et de déontologie et dans sa procédure cadre en matière de prévention de la corruption.

Le Groupe SFIL, s'engage à prévenir la corruption en mettant en œuvre un dispositif élaboré de prévention des risques d'exposition à une situation potentielle de corruption intégrant un dispositif d'alerte interne. Un chantier d'évolution du dispositif est en cours afin de le renforcer.

L'ensemble des administrateurs, cadres dirigeants, collaborateurs et prestataires externes ont l'obligation de respecter le dispositif de prévention et de lutte contre la corruption et du trafic d'influence. Le régime disciplinaire applicable aux collaborateurs prévoit que toute violation des règles et procédures en matière de lutte contre la corruption peut faire l'objet de sanctions disciplinaires et/ou pénales à l'égard des collaborateurs concernés.

### POLITIQUES ET PROCÉDURES EN PLACE AU SEIN DU GROUPE SFIL

Si le Code d'éthique et de déontologie de SFIL rappelle les meilleures normes de conduite professionnelle et de comportement éthique, SFIL s'est dotée d'un corpus de politiques et procédures conçu pour prévenir et réduire les risques d'exposition à la corruption dans le cadre de ses activités. Ces politiques et procédures s'inscrivent dans le cadre plus général de son dispositif de conformité, notamment en matière de sécurité financière.

Le Groupe SFIL dispose également d'une cartographie des risques de corruption permettant pour les activités de la banque d'identifier, d'évaluer, de hiérarchiser et de maîtriser les risques de corruption (présentation aux instances dirigeantes et révision une fois par an).

### SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS AU RESPECT DES ENGAGEMENTS DU GROUPE SFIL EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET PLUS LARGEMENT EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ

Afin de sensibiliser les collaborateurs, la direction de la conformité de SFIL organise des sessions de formation dont l'objectif est d'informer et de sensibiliser les collaborateurs au respect du dispositif de conformité, y compris en matière de prévention de la corruption, dans l'exercice de leurs missions au sein de la banque. La formation vise ainsi à créer des réflexes comportementaux de surveillance et de détection des situations à risque. Ces sessions de formation sont obligatoires pour tous les collaborateurs.

### LA PRISE EN COMPTE DES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX DANS LA POLITIQUE DES ACHATS

SFIL porte une attention toute particulière au choix de ses fournisseurs et a mis en place en 2015 une politique des achats qui intègre les différentes exigences de notre politique RSE.

Chez SFIL, le référencement des fournisseurs prend en compte les certifications de RSE obtenues. Dès le choix de ses partenaires, SFIL s'assure que le recours à un certain nombre d'entreprises du « secteur adapté et protégé » est effectué et que les petites et moyennes entreprises ont accès aux consultations restreintes. Ainsi, depuis 2014, des travailleurs en situation de handicap ont été mis à la disposition par l'entreprise adaptée SOTRES 92 pour réaliser des missions de dématérialisation chez SFIL. Par ailleurs, SFIL a fait appel à une société d'impression faisant partie du secteur adapté.

SFIL veille aussi au respect de ses obligations en matière de vigilance économique à l'égard de ses fournisseurs, notamment par rapport à son enregistrement, au paiement de cotisations sociales auprès de l'URSSAF, et à la régularité de la situation des travailleurs étrangers au regard du respect des droits de l'homme.

La politique des achats de SFIL précise que le sous-traitant doit chercher à favoriser les achats durables et socialement responsables à chaque fois que ses diverses contraintes le lui permettent. SFIL s'en tient informée : tous les ans, elle interroge ses fournisseurs sur leur intégration des enjeux de RSE et demande l'envoi de leur politique anti-corruption interne. La politique des achats requiert donc de la part des sous-traitants une déclaration de leurs engagements RSE.

Consciente de l'importance de sa politique des achats sur son engagement RSE, SFIL a fait évoluer ses attentes avec l'insertion notamment en 2017 d'une clause d'engagement anti-corruption.

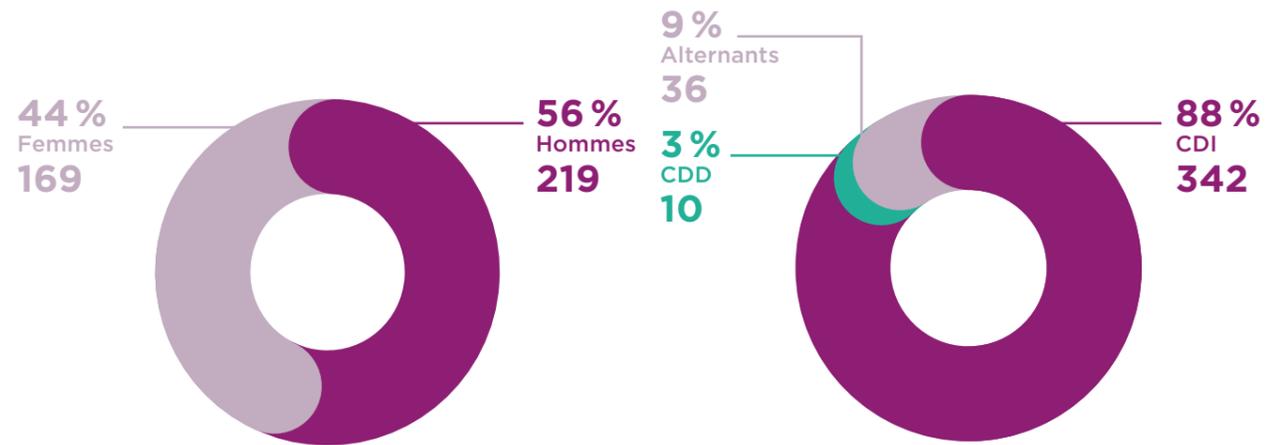
## 2.2. La RSE au cœur de la politique de la direction des ressources humaines

Au sein de SFIL, la RSE sous-tend la plupart des actions déployées par la direction des ressources humaines (DRH) qui est particulièrement attentive à la cohésion du corps social, véritable levier de performance. La Banque est notamment attentive à l'engagement personnel et collectif, au développement et à l'épanouissement de ses collaborateurs. La DRH de SFIL veille notamment à développer des actions contribuant au bien vivre au travail des collaborateurs et à mener une politique RH responsable garantissant un équilibre entre bienveillance et exigence.

Au fil du temps, 21 accords significatifs en termes de responsabilité sociale ont été conclus dont :

- *l'Accord relatif au dialogue social et à la représentation collective (2016),*
- *l'Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap (2017),*
- *l'Accord relatif à l'égalité professionnelle (2017),*
- *l'Accord relatif à la diversité et au bien vivre au travail (2018).*

## Le panorama social de SFIL en 2018



### LA CO-CONSTRUCTION DES NORMES SOCIALES GRÂCE À UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ

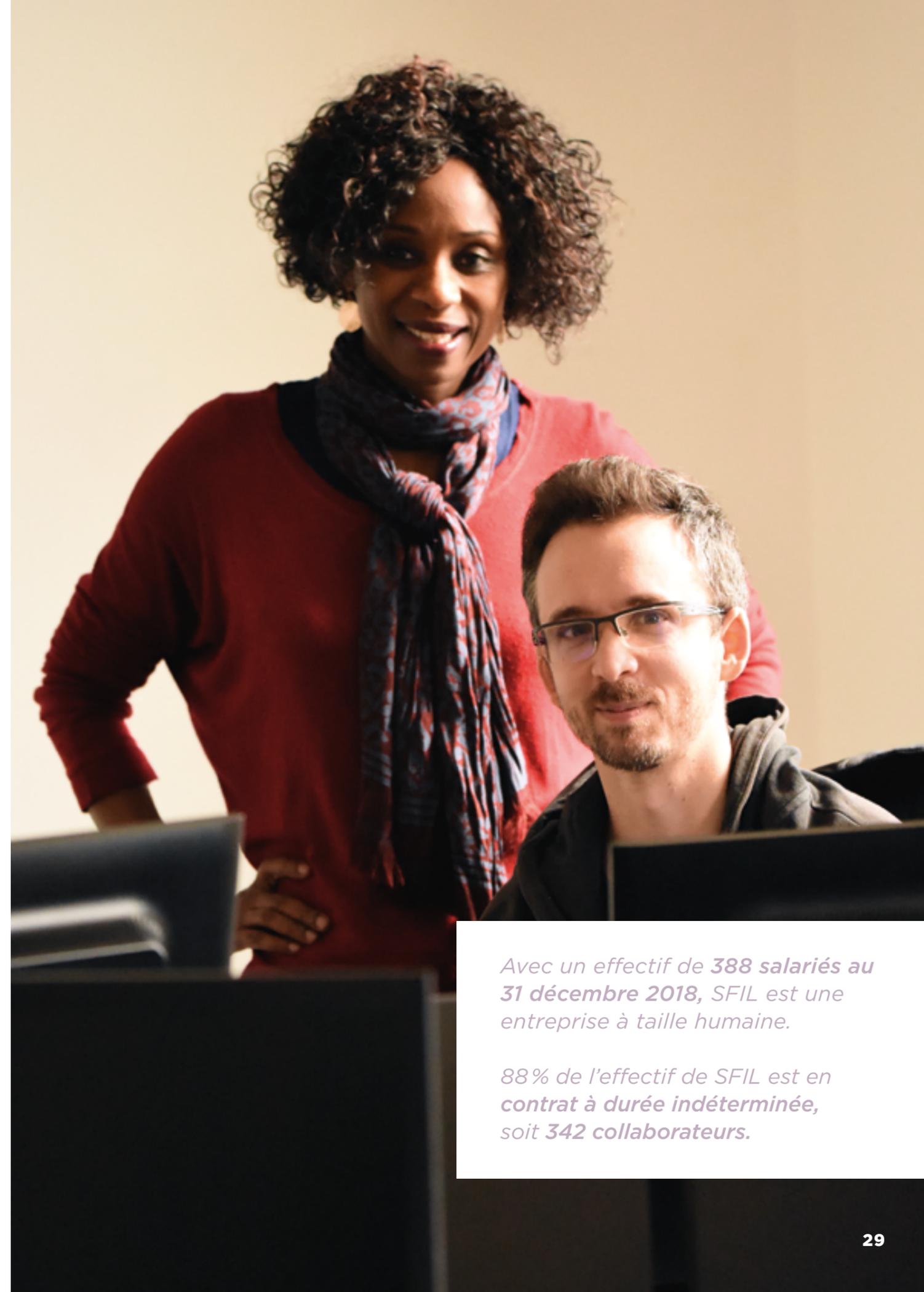
Afin de pérenniser les bonnes pratiques établies en termes de dialogue social et de favoriser l'émergence de nouveaux usages renforçant la place des représentants du personnel dans l'entreprise, SFIL a conclu en 2016 et renouvellera en 2019 son accord relatif au dialogue social dans l'entreprise.

La représentation collective chez SFIL est assurée par 18 collaborateurs porteurs de mandat de représentation au sein de l'entreprise de la manière suivante :

- les Administrateurs-salariés au conseil d'administration,
- les membres élus au comité d'entreprise,
- les membres élus du Comité d'Hygiène de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT),
- les Délégués du personnel,
- les Délégués syndicaux,
- les Représentants syndicaux au comité d'entreprise et au CHSCT.

En 2018, les instances représentatives du personnel ont été réunies selon les règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur dès lors qu'un sujet le nécessitait avec 12 réunions pour le comité d'entreprise, 7 réunions pour le CHSCT et 10 réunions associant les Délégués du personnel. Les Représentants du personnel ont dès lors été amenés à discuter de nombreux sujets, et les Délégués syndicaux à conclure de nouveaux accords (dont l'Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée du 23/01/2018, ou l'Accord sur l'épargne salariale - PEE PERCO du 06/11/2018).

En sus des réunions qui viennent d'être mentionnées, chaque délégué syndical s'entretient mensuellement avec le DRH lors de rencontres bilatérales, garantissant une place centrale au syndicalisme dans l'entreprise. Une dynamique de proximité a également été instaurée avec les membres du Comité exécutif, ces derniers intervenant régulièrement lors des séances d'informations ou de négociations et échangeant chaque début d'année lors d'un déjeuner avec l'ensemble des représentants du personnel.



Avec un effectif de **388 salariés** au **31 décembre 2018**, SFIL est une entreprise à taille humaine.

88% de l'effectif de SFIL est en contrat à durée indéterminée, soit **342 collaborateurs**.

**L'ORGANISATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :  
« BIEN VIVRE AU TRAVAIL CHEZ SFIL »**

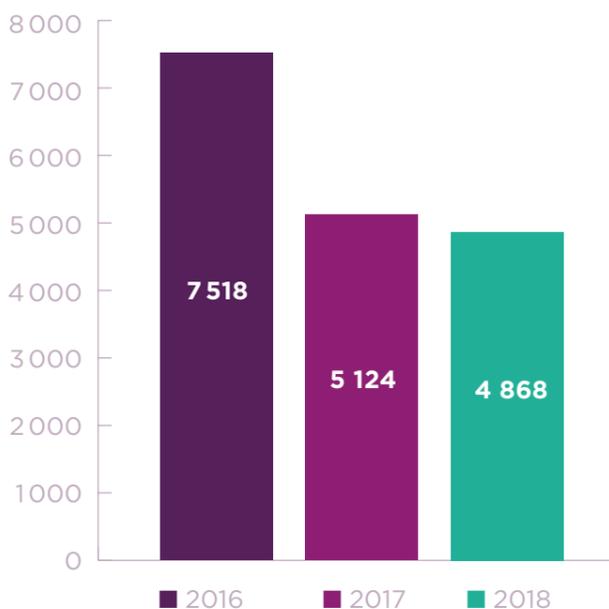
Sur la base des accords et principes antérieurs, SFIL a fixé en 2018, dans un accord significatif sur la diversité et le bien vivre au travail chez SFIL, un cadre et une politique ambitieuse pour la qualité de vie au travail des collaborateurs. En mettant en avant l'écoute, le respect et le sens du collectif, SFIL s'assure d'un bon équilibre du corps social et d'une performance globale.

Afin de s'assurer que les actions entreprises répondent aux besoins et attentes des collaborateurs, SFIL a mis en place depuis 2017 un baromètre social avec l'appui d'un cabinet spécialisé. Véritable outil d'écoute, il permet tous les deux ans de s'assurer que les politiques déployées sont concluantes et de les adapter si nécessaire. 72 % des collaborateurs ont participé lors de sa mise en place. 90 % des collaborateurs disent aimer exercer leur métier et 84 % estiment parvenir à bien équilibrer vies professionnelle et personnelle.

Ainsi, en 2018, le taux d'absentéisme s'établit à 3,45 %, niveau considéré comme bas et en diminution marquée sur les trois dernières années. En 2018, SFIL dénombre :

- 68 journées d'absence en raison d'accidents de travail ou de trajet,
- 2 934 journées d'absence justifiées par un arrêt maladie,
- 1 866 journées d'absence en raison d'événements liés à la famille.

**Évolution des journées d'absence**



**Assurer la diversité**

Depuis sa création, SFIL déploie en ce sens un éventail d'actions en matière de mixité axé sur l'égalité professionnelle femme-homme, la gestion des différentes générations, l'égalité des chances et la prise en compte attentive des situations personnelles.

**Mixité des genres**

La population de SFIL reste majoritairement masculine dans les métiers du secteur bancaire (héritage historique), malgré l'attention particulière que porte SFIL en termes de parité de recrutement (51 % du recrutement a concerné des femmes).

En 2017, un certain nombre de collaborateurs de SFIL a créé le réseau « AVEC'L » qui œuvre en faveur de la mixité et qui vise à permettre à davantage de femmes d'accéder à des postes à responsabilité. Il s'agit d'un véritable lieu d'échanges et d'entraides. Des actions de sensibilisation sont régulièrement menées :

- campagnes visant à lutter contre les stéréotypes féminins et masculins,
- témoignages et rencontres avec des femmes exerçant d'importantes responsabilités,
- lancement d'un « test & learn » pour mettre en place le mentorat « au féminin » (une initiative qui a reçu le soutien de la direction de la Banque et, en 2018, 35 personnes en sont membres actifs).

En 2018, la DRH a lancé « Devenir actrice de son ambition », un parcours dédié aux potentiels féminins qui vise notamment à développer les compétences des participantes en tenant compte de leurs attentes particulières.

**Mixité des âges**

Année 2018	< 25 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	60 ans et +	Total
Cadres	3	21	54	53	68	57	44	29	8	337
Non-cadres	31	5	1	5	3	0	3	3	0	51
Total	34	26	55	58	71	57	47	32	8	388

Chez SFIL, la pyramide des âges est équilibrée, la moyenne d'âge s'établissant à 41,1 ans.

Depuis 2015, l'accord dit « contrat de génération », renouvelé en 2018 au travers de l'accord sur la diversité et le bien vivre au travail, permet de favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi ainsi que l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors.

Diverses actions sont menées pour atteindre les objectifs de l'accord en matière de conditions de travail, d'évolution professionnelle ou d'aménagement des fins de carrière.

En outre, afin d'accueillir au mieux les nouveaux arrivants, SFIL s'est dotée d'un dispositif de parrainage qui permet au nouvel arrivant de bénéficier, au cours de ses six premiers mois, d'un soutien et d'un accompagnement supplémentaire chez SFIL, réalisé par une marraine ou un parrain « hors équipe ».

SFIL s'investit aussi, de manière durable, année après année, dans l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, via son programme d'alternance. Afin d'attirer les jeunes générations, SFIL a mis en place plusieurs types de mesures favorables : mise en place d'une Communauté d'alternants, mentorat, l'assurance du développement des compétences et l'accès à toutes les politiques salariales de SFIL (y compris en matière de conciliation vie professionnelle - vie familiale). Ainsi, en 2018, SFIL est fière d'employer 36 alternants, soit une population qui atteint 9 % de son effectif. Sur l'année, SFIL a également été présente sur 5 forums universitaires ou d'écoles (par exemple Sciences Po Paris ou Dauphine) et a subventionné 16 écoles et CFA.

Puis, tout au long de la vie professionnelle chez SFIL, l'équipe « Développement RH » de la DRH favorise le développement de ses collaborateurs pour préserver cette mixité. Ces actions s'illustrent via :

- les formations métiers, comportementales et managériales, individuelles ou collectives,

- les accompagnements à la mobilité,
- les entretiens professionnels permettant aux collaborateurs de faire le point sur leur parcours et leurs perspectives de carrière.

SFIL est aussi particulièrement attentive au maintien dans l'emploi des seniors grâce notamment, lors des entretiens professionnels réalisés par la DRH, à la mise en place de parcours individualisés d'entretien et de développement des compétences. De plus en 2018, sur les 43 recrutements réalisés, 4 concernent des collaborateurs de plus de 50 ans (2 en CDD et 2 en CDI).

**Les travailleurs en situation de handicap (TSH)**

La politique de SFIL en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des TSH est un volet important de la mixité professionnelle et des actions menées par la Banque en faveur de l'égalité des chances. En 2018, SFIL applique les dispositions de son second accord triennal d'entreprise agréé (2017-2020), avec l'appui quotidien du référent handicap mis en place dès sa création (qui constitue d'ailleurs une préconisation de la récente Loi Pénicaud). Les actions découlant de ces accords ont permis à SFIL de doubler son taux d'emploi de personnes en situation de handicap, bien qu'il reste en deçà de l'obligation légale (2,5 % chez SFIL).

Afin d'améliorer ce constat, SFIL déploie de nombreuses actions, comme notamment :

- les actions de sensibilisation menées chaque année sur les sites de Issy-les-Moulineaux et de Lyon,
- les partenariats signés avec HANDECO pour promouvoir l'achat responsable auprès du secteur protégé et adapté, ou encore avec la société HASC, TIH Business et la SOTRES 92 pour la mise à disposition de TSH pour différentes missions sur son site (dématérialisation, numérisation, etc.),
- le développement de partenariats avec certaines missions handicap d'écoles ou d'universités (Paris Dauphine ou La Sorbonne par exemple).

## Mixité sociale et culturelle

Accepter tout type de différences facilite la confrontation des idées, apporte des perspectives nouvelles, renforçant la performance d'ensemble par de meilleures décisions, une créativité accrue et une action plus efficace. À ce titre, SFIL a sensibilisé ses collaborateurs en 2018 au principe de non-discrimination favorisant la prise de conscience par chacun et agissant sur les comportements négatifs.

## Les aidants familiaux

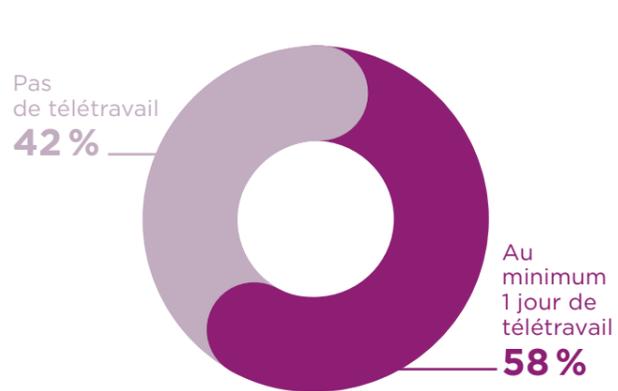
SFIL est consciente qu'au cours de sa vie, tout collaborateur peut avoir à faire face à des impératifs familiaux, en s'occupant par exemple de l'un des membres de sa famille. SFIL offre une politique de soutien à l'égard de l'aidant en lui fournissant, d'une part, des informations sur l'accompagnement généralisé dont il peut bénéficier et, d'autre part, d'un accompagnement personnalisé : aménagement du temps de travail et de la charge de travail, soutien moral, aides financières, etc.

Grâce à un partenariat avec l'Association Française des Aidants, SFIL propose ainsi chaque année une conférence à l'ensemble de ses collaborateurs sur ce sujet, afin de les informer et de leur rappeler le rôle que peut jouer l'entreprise dans l'articulation de leurs problématiques de vie.

## Accompagner le travail

SFIL est consciente que certaines situations personnelles peuvent compliquer ces moyens : des domiciles éloignés, des complications avec les transports, etc. À l'écoute de ces besoins, qu'ils soient occasionnels ou réguliers, SFIL s'engage à accompagner les collaborateurs pour qu'ils puissent continuer à s'épanouir dans leur travail à travers, d'une part, des politiques

## Part du télétravail chez les collaborateurs en CDI



financières avantageuses et d'autre part des mesures d'aménagement des temps et des modes de travail.

## Mesures financières

Outre des mesures en matière de frais de santé ou encore en matière d'activités sociales et culturelles (frais de garde, chèques-vacances, etc.), SFIL a mis en place d'autres types d'avantages supplémentaires, revus chaque année, considérés comme déterminants par les collaborateurs :

- *Chèques Emploi Service Universel : ce dispositif permet à l'entreprise de contribuer au coût d'une aide ménagère ou au soutien scolaire. Pour les collaborateurs aidants familiaux ou en situation de handicap, SFIL a doublé le plafond de l'aide,*
- *remboursement des abonnements de transport : SFIL prend en charge 70% du tarif des abonnements annuels et 60% de celui des abonnements mensuels des collaborateurs utilisant les transports en commun,*
- *subvention restaurant d'entreprise/tickets-restaurants,*
- *mise en place d'une conciergerie à coût réduit.*

## Aménagement des temps et des modes de travail

Pour SFIL, la conciliation vie professionnelle-vie personnelle est fondamentale car elle constitue un levier de qualité de vie au travail et de performance globale.

142 collaborateurs réalisent du télétravail régulier.



Le temps partiel, quant à lui, est relativement important chez SFIL avec 34 personnes sur ce rythme de travail, ce qui représente 9 % de l'effectif.

Sont également prévus dans l'Accord diversité et bien vivre au travail des principes de « droit à la déconnexion ». Par exemple, SFIL rappelle que les réunions doivent être organisées, sauf circonstances exceptionnelles, sur des horaires de travail habituels.

Enfin, des mesures notables en faveur de la parentalité sont appliquées concernant l'organisation du travail :

- *octroi d'un congé maternité supplémentaire à la convention de la Banque de 45 jours,*
- *octroi d'un congé supplémentaire pour l'allaitement de 45 jours ou 90 jours payés à hauteur de 50%.*

Pour le conjoint, SFIL accorde 5 jours supplémentaires qui peuvent être pris de manière fractionnée dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

SFIL constate d'ailleurs la prise de 1 866 journées d'absence en raison d'événements liés à la famille sur l'année 2018 ; indicateur qui illustre bien l'utilité des mesures mises en place par SFIL en faveur de la famille et de l'équilibre des temps de vie.

## Prévenir les risques professionnels

Depuis sa création, SFIL est sensible aux problématiques de ses collaborateurs et est consciente que l'épanouissement professionnel passe également par une prévention des risques psychologiques et des risques de santé.

Compte tenu de leurs conséquences éventuelles sur la santé et sur l'entourage professionnel ou personnel, le dispositif de prévention chez SFIL est simple : un collaborateur affecté par un risque humain doit avoir la possibilité de s'exprimer auprès de son équipe, de ses encadrants, des représentants du personnel et des RH. Néanmoins, certaines situations particulières peuvent rendre le dialogue délicat.

C'est pourquoi SFIL a notamment mis en place le rôle de « préventeur » qui permet à des collaborateurs de faire le relais des situations sensibles. Le dispositif a été une première fois renforcé en 2016 par la mise en place d'un dispositif de traitement des conflits au travail via la médiation et des situations de harcèlement au travail et de discrimination. Il a de plus été décidé,

en lien avec le CHSCT, de formaliser en juin 2017 le processus de traitement d'une situation de danger lié à une urgence psychologique. En 2018, l'action a été confortée par la création d'un « Réseau de Référents risques humains » afin que l'ensemble des salarié(e)s de SFIL puisse être couvert sans que puisse exister un quelconque conflit d'intérêts.

Au nombre de trois, ces référents-médiateurs ont pour rôle principal d'écouter et d'orienter les collaborateurs en souffrance qui leur sont adressés, après analyse et diagnostic des problématiques lors d'entretiens individuels dont le contenu est confidentiel.

## Prévention des risques humains

SFIL a mis en place des mécanismes de détection, de prévention et d'alerte en matière de risques psycho-sociaux ou « risques humains » pour des difficultés d'ordre professionnel et/ou personnel. Les membres du Réseau des « Référents risques humains » sont formés et certifiés, en coaching et/ou en médiation. Le dispositif est coordonné par le Référent qui est rattaché à la DRH.

En outre, SFIL a adhéré au dispositif ALLODIS-CRIM qui permet, grâce à une ligne téléphonique de soutien psychologique ouverte en continu, de prévenir de potentiels harcèlements moral ou sexuel. En 2018, le dispositif a été actionné à deux reprises et les mesures correctrices nécessaires ont été prises. ALLODISCRIM a été fondé par des avocats spécialisés dans la lutte contre les discriminations et contre le harcèlement.

## Prévention des risques de santé

La DRH mise sur un plan de santé global pour ses collaborateurs, à travers diverses mesures chaque année.

En 2018, on recense notamment les actions suivantes :

- *la campagne de vaccination antigrippale,*
- *trois ateliers de sensibilisation à la nutrition,*
- *quatre formations de sauveteur-secouriste au travail,*
- *la mise en place d'une salle de repos,*
- *la mise à disposition de l'abonnement Yuco à destination de tous les collaborateurs (activités sportives réalisées dans l'entreprise et à coût réduit),*
- *la mise en place d'ateliers de sophrologie/méditation.*

La direction et les représentants du personnel réévaluent chaque année l'intérêt de ces mesures et les adaptent en fonction des attentes des collaborateurs.

### Accompagner l'évolution professionnelle

Depuis sa création, SFIL accompagne l'évolution professionnelle des collaborateurs, en les formant aux nouvelles compétences et aux nouveaux métiers. Elle s'appuie sur ses équipes internes et sur des partenaires de référence pour déployer des parcours de formation innovants et qualifiants.

### Formation

En 2018, le montant dédié à la formation continue reste élevé avec EUR 1,22 million, représentant 4,32% de la masse salariale. Près de 86% de l'effectif a été formé.

Des centaines de formations différentes ont été proposées à l'ensemble des collaborateurs. Plus particulièrement, l'année 2018 s'est concentrée sur les formations métiers et réglementaires, notamment les formations métiers, linguistiques, informatiques, compétences relationnelles et comportementales ainsi que le développement de la culture du risque.

La direction et les représentants du personnel œuvrent chaque année pour améliorer le plan de formation et veiller à ce que chacun puisse accéder aux formations nécessaires à son développement au sein ou en dehors de l'entreprise.

### Politique de rémunération

Dans l'accompagnement, SFIL est consciente de l'importance accordée à la rémunération ; c'est pourquoi l'intéressement est égalitaire (il se fait sur la base du temps de travail et non sur l'expérience) et que les rémunérations sont encadrées. En 2018, l'écart pondéré de rémunération avoisine les 2,73%.

Le comité des rémunérations de SFIL revoit l'ensemble des points relatifs à la politique de rémunération. Ses propositions sont soumises au conseil d'administration de SFIL qui décide des mesures adéquates et valide la politique de rémunération.

SFIL définit sa politique de rémunération avec la volonté de respecter cinq principes clés. La politique de rémunération doit ainsi être :

- *transparente,*
- *conforme aux réglementations,*
- *respectueuse de l'égalité professionnelle,*
- *garante de l'équilibre entre la rémunération fixe et variable, et motivante pour les salariés.*

Cette approche concerne les rémunérations fixes (non liées à la performance) et variables (liées à la performance) dont les principes généraux sont applicables à l'ensemble des collaborateurs. Parmi ces principes, figure l'équilibre entre la part fixe et variable de la rémunération afin de ne pas encourager une prise de risque excessive et de permettre une politique d'octroi de rémunération variable suffisamment flexible et cohérente au sein de SFIL.

### 2.3. Le bilan carbone

Dans la volonté d'amélioration continue de sa démarche RSE, SFIL a décidé d'y inscrire la mesure de son empreinte carbone pour la première fois en mai 2019 pour une rétrospective de l'année 2018. Le bilan carbone est l'outil utilisé pour mesurer les émissions de gaz à effet de serre de différents postes d'émissions qui correspondent à une segmentation de l'activité. Le bilan comprendra chez SFIL, une collecte des données 2018 sur les trois scopes aussi bien sur le site de Paris que celui de Lyon (hors investissements). Les achats, les déplacements, les immobilisations et la consommation d'énergie seront donc comptabilisés et analysés.

Une fois ces résultats calibrés, SFIL ambitionne dès 2019 de réduire ses émissions et d'identifier les pistes d'amélioration dans le cadre de la stratégie environnementale et de lutte contre le réchauffement climatique.

- *conforme aux pratiques de marché,*

Trois périmètres d'analyses (ou scopes) d'émissions peuvent être caractérisés :

- **Scope 1 :** il correspond aux émissions directes résultant par exemple de la consommation de carburant des véhicules professionnels.
- **Scope 2 :** il est relatif aux émissions indirectes liées par exemple à la consommation d'électricité.
- **Scope 3 :** il correspond aux autres émissions indirectes (hors investissements) telles que les émissions générées par la fabrication du matériel informatique acheté.

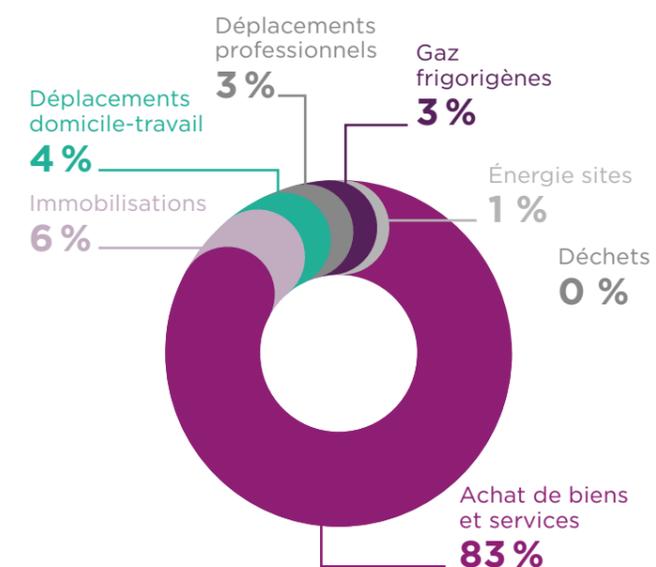


Pour les prochaines années, SFIL a prévu avec son prestataire la mise à disposition d'un outil pérenne qui lui permettra de réaliser en autonomie son bilan carbone annuel. Dans ce plan d'action, SFIL prévoit de sensibiliser un grand nombre de collaborateurs aux enjeux énergétiques.

Pour l'année 2018, l'empreinte carbone atteint 7 870 tCO<sub>2</sub>e (en absolu) sur les principaux postes émetteurs suivants : achats de biens et services, les immobilisations et les déplacements domicile-travail (280 tCO<sub>2</sub>e). Ainsi, comparée à d'autres acteurs du secteur financier, l'empreinte carbone SFIL se situe dans la moyenne.

La catégorie Achats (télécommunications, assurances, services bancaires, etc.) constitue l'essentiel de l'empreinte carbone SFIL et s'élève à 6 500 tCO<sub>2</sub>e, soit 83% de l'empreinte carbone totale. L'empreinte carbone de la catégorie « déplacements domicile-travail » s'élève à 4% de l'empreinte carbone totale. Le périmètre pris en compte pour ces déplacements inclut les déplacements pour se rendre au travail des salariés de Paris et de Lyon par différents modes de transport. L'empreinte carbone de la catégorie « déplacements professionnels » s'élève, quant à elle, à 210 tCO<sub>2</sub>e, soit 3% de l'empreinte carbone totale.

### Composition de l'empreinte carbone SFIL



#### LA LUTTE CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

SFIL est engagée dans la lutte contre le réchauffement climatique à travers le suivi et la maîtrise de sa consommation d'énergie. Son activité bancaire nécessite globalement l'utilisation de bureaux et d'équipements informatiques dont des technologies d'impression et les déplacements de son personnel.

Consciente des impacts de ce mode d'organisation, SFIL développe des plans d'action d'économie circulaire pour limiter la consommation et le gaspillage des matières premières (eau, sources d'énergie, etc.), principalement autour de la maîtrise de son empreinte carbone par l'amélioration énergétique de ses bâtiments, la préservation des ressources et l'encouragement à la mobilité durable des collaborateurs.

#### AMÉLIORATION ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS

La consommation énergétique des bâtiments représente 1% (120 tCO<sub>2</sub>e) de l'empreinte carbone totale. SFIL a mis en œuvre plusieurs démarches pour améliorer la performance énergétique de ses bâtiments. Depuis 2015, suite aux audits annuels, l'immeuble des Bords de Seine 2 est certifié Haute Qualité Environnementale. En outre, SFIL bénéficie, dans son contrat de fournisseur d'énergie avec EDF, de l'offre selon laquelle chaque kilowatt consommé est certifié par des garanties d'origine, assurant la production d'origine renouvelable et non nucléaire. Les équipes sont sensibilisées à cette optimisation de l'énergie puisque sur le site d'Issy-les-Moulineaux, toutes les lumières fonctionnent avec des leds qui s'éteignent automatiquement, au bout d'un temps d'absence qui a été réduit de 30 minutes à 15 minutes.

#### ENCOURAGEMENT À LA MOBILITÉ RESPONSABLE DES COLLABORATEURS

En 2018, la part des émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements de ses collaborateurs représentait au total près de 7% de l'empreinte carbone totale de la Banque (professionnels et déplacements domicile-travail). SFIL met en œuvre diverses mesures afin, d'une part, de favoriser la réduction des déplacements des collaborateurs et, d'autre part, de promouvoir l'utilisation de modes de transport moins émetteurs pour les déplacements des collaborateurs.

La politique salariale prévoit un ensemble de mesures pour améliorer le déplacement des collaborateurs. SFIL octroie un remboursement avantageux des abonnements de transport en commun : à hauteur de 70% sur un abonnement annuel et 60% sur un abonnement mensuel. En 2018, sur l'ensemble des salariés, ce sont près de 74% (285 salariés sur 388) qui en ont profité ; réduisant à 23% le nombre de collaborateurs utilisant leur voiture. Pour les déplacements professionnels, la Politique Voyages de SFIL encadre les choix des modes de transport.

Pour les déplacements de ses salariés, SFIL est engagée à encourager l'utilisation du transport en commun et favoriser la pratique des transports « verts » ou à faible consommation. À ce titre, SFIL met librement à disposition des collaborateurs dans son parking des bornes et des vélos électriques, en commun avec son partenaire La Banque Postale, durant leur temps de travail.

En 2018, la part des émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements de ses collaborateurs représentait au total près de 7% de l'empreinte carbone totale de la Banque (professionnels et déplacements domicile-travail).

## 2.4. Les indicateurs retenus en 2018

En 2018, SFIL s'est significativement engagée à intégrer les informations extra-financières dans ses politiques internes afin d'offrir un cadre clair et transparent à ses pratiques.

ODD	Déclinaison SFIL	Indicateurs 2018
	Assurer un sentiment de bien-être au sein de l'entreprise pour les collaborateurs	• 84 % des collaborateurs apprécient l'équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle
	Prendre des actions en matière de risques humains	• 3 référents-médiateurs
	Encourager le télétravail	• 58 % des collaborateurs pratiquent le télétravail
	Participer au développement de l'éducation	• 16 écoles et CFA subventionnés
	Investir dans la formation des jeunes	• 9 % d'alternants
	Assurer la formation constante des collaborateurs	• 86 % de l'effectif formé
	Assurer l'égalité entre les sexes	• 43 % de collaboratrices (en CDI)
	Adopter des pratiques responsables dans l'économie circulaire de la Banque	• 120 tCO <sub>2</sub> e émises par les deux sites • 7 % de l'empreinte carbone correspondant aux déplacements (professionnels et domicile-travail)
	Considérer et diminuer l'empreinte carbone de SFIL	• 7 870 tCO <sub>2</sub> e émises par le Groupe

## 2.5. Les perspectives 2019

En 2019, SFIL se mobilisera envers l'ensemble de ses parties prenantes pour renforcer ses politiques internes.

- Envers ses fournisseurs, le Groupe vise à améliorer, à travers sa politique des achats, son dispositif anti-corruption envers ses fournisseurs.
- Envers ses collaborateurs, la DRH déploiera à nouveau son « **baromètre social** » afin de mesurer leur satisfaction, les écouter au mieux et mettre en place les actions pertinentes. Les principaux points d'avancement seront liés à la diversité (avec l'ambition d'augmenter le nombre d'alternants et la participation des collaborateurs aux actions liées à l'éducation), la mobilité professionnelle avec la signature d'un nouvel accord à cet effet, la prévention des risques humains avec la formation des collaborateurs en matière de médiation, et des mesures sociales en faveur des mobilités douces (« prime verte »).

• Les résultats obtenus, grâce au bilan carbone 2018, permettront en outre à SFIL de mener des actions en :

- *intégrant dans sa politique de voyages des aspects extra-financiers (par exemple : alternative de trains pour des trajets dont la durée est inférieure à 3 heures),*
- *menant une réflexion sur ses immobilisations et notamment la place des données stockées,*
- *menant une étude approfondie sur ses dix plus gros fournisseurs et notamment leur démarche RSE,*
- *remplaçant la flotte de véhicules de fonction par des véhicules électriques voire hybrides,*
- *créant un livret éco-geste pour l'impact individuel de ses collaborateurs.*

ODD	Déclinaisons SFIL	Indicateurs envisagés
	Assurer un sentiment de bien-être au sein de l'entreprise pour les collaborateurs	• Baromètre social (enquête 2019)
	Prendre des actions en matière de risques humains	• Multiplication des actions de formation des collaborateurs
	Participer au développement de l'éducation	• Augmentation du nombre d'actions dans les écoles et CFA
	Investir dans la formation des jeunes	• Augmentation du nombre d'alternants
	Assurer l'égalité entre les sexes	• Index d'égalité 2019
	Adopter des pratiques responsables dans l'économie circulaire de la Banque	• Politique voyages intégrant les aspects extra-financiers • Réflexion sur les immobilisations • Étude des dix plus gros fournisseurs • Remplacement de la flotte de véhicules par de l'hybride ou de l'électrique • Création d'un livret éco-geste
	Considérer et diminuer l'empreinte carbone de SFIL	• Mesure de l'empreinte carbone 2019

## TROISIÈME AXE

# L'ENGAGEMENT DE NOS COLLABORATEURS



*Chez SFIL, la gouvernance des décisions impactant la RSE comporte une dimension transversale, ce qui sensibilise chaque direction aux conséquences ESG. Chaque collaborateur est ainsi voué à s'engager à la fois dans son corps de métier et de manière individuelle. À travers les incitations de la politique des ressources humaines, plusieurs événements soutiennent la cohésion du Groupe et la participation citoyenne de chacun.*

*En 2016, la création de manière spontanée du Comité de développement durable par un panel de collaborateurs sur l'ensemble des directions en est révélatrice: 87,5% des directions sont représentées au Comité de Développement Durable. Depuis, les collaborateurs mènent des actions simples, concrètes et mesurées qui contribuent à la protection de l'environnement et à la sensibilisation aux bonnes pratiques sociétales. L'objectif est d'adopter les meilleures pratiques en matière de fonctionnement interne sur les deux sites où elle est implantée (Issy-les-Moulineaux et Lyon) que ce soit pour ses habitants, pour ses collaborateurs et pour l'environnement.*

*Durant l'année 2018, l'accent a été mis sur la réalisation d'événements en matière de sensibilisation des collaborateurs et d'actions en faveur de la digitalisation ainsi que de la rationalisation des équipements.*

### 3.1. Le mécénat

Depuis sa création, SFIL diversifie ses partenariats afin de soutenir des associations en matière de diversité et d'égalité des chances pour lesquels les collaborateurs peuvent également personnellement s'investir.

#### LA POLITIQUE HANDICAP

Réseau Handeco Pas-à-Pas: association œuvrant en faveur du recours par les entreprises aux prestations fournies par le « secteur protégé et adapté » qui emploie des travailleurs en situation de handicap.

Partenariat avec l'entreprise solidaire « HASC » (Le Handicap Au Service des Compétences): cette entreprise, créée et animée par des personnes en situation de handicap appuie SFIL dans sa politique handicap (conseil, sensibilisations, formations, coaching).

Club Être Entreprises: cette association a pour objectifs de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap (plus de 200 Missions handicap d'Entreprises) et de déployer des actions de lobbying auprès des pouvoirs publics en faveur de la diversité.

Journées de sensibilisation au handicap: deux fois par an, sur les sites d'Issy-les-Moulineaux et de Lyon, SFIL sensibilise ses collaborateurs au handicap via des ateliers spécifiques sur différents axes: handicaps moteur, visuel ou auditif, maladies invalidantes ou encore troubles psychiques.

#### LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE DE PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

Cellule d'Aide aux Blessés de l'Armée de Terre (CABAT) avec l'Association Terre Fraternité: permet d'accueillir dans l'entreprise des personnels militaires en situation de handicap (car blessés en opérations). En 2018, une personne a été embauchée. Cette action permet en outre à SFIL de bénéficier de l'apport de compétences extérieures de qualité issue des formations dispensées par l'Armée française à ses professionnels.

#### L'INSERTION DES PLUS JEUNES

Collège de France: cette action de mécénat associe SFIL et BNP Paribas au Collège de France afin de contribuer à la réussite du programme « Campus de l'innovation pour les lycées ». Cette initiative s'adresse en priorité aux lycéens scolarisés dans des établissements situés dans des zones urbaines ou rurales défavorisées. Il s'agit de démystifier le rapport aux savoirs académiques et inciter ces lycéens à se projeter dans l'avenir.

Institut Télémaque: des collaborateurs de SFIL parrainent des jeunes talentueux issus de milieux défavorisés. Le programme concerne plus spécifiquement les collégiens et lycéens. En 2018, 6 parrainages ont ainsi été déployés.

### 3.2. L'importance accordée à la cohésion sociale

SFIL organise plusieurs événements pour fédérer les collaborateurs, les équipes et pour renforcer le sentiment d'appartenance au collectif de travail (on peut aussi citer la cérémonie annuelle des vœux, les conventions d'entreprise organisées tous les 18 mois ou encore les événements sportifs). La création de lien entre les collaborateurs est source de richesse et SFIL tente quotidiennement de faciliter ces échanges pour maintenir cette proximité, gage de performance dans l'entreprise.

Différents événements spécifiques sont également organisés chaque année parmi lesquels:

- la journée d'accueil des alternants - Chaque année, une journée d'accueil est organisée. Ce moment tout à la fois pédagogique et convivial vise à permettre la meilleure intégration possible de ces nouvelles recrues de talent au sein de SFIL (connaissance de SFIL, présentations des métiers, participation de la direction générale),
- les journées écoles partenaires - SFIL organise des journées-événements spécifiques avec certaines écoles dont les formations correspondent aux

*métiers pour lesquels SFIL recherche des talents. En 2018, une action a ainsi été conduite avec les étudiant(e)s de « l'ISFA » (Institut de Sciences Financières et d'Assurance - Lyon). L'ISFA forme des actuaires et des « risk managers » pour répondre aux besoins croissants du marché face à des enjeux de taille: l'anticipation et la gestion des risques dans les métiers de l'assurance, de la finance et de l'industrie. Grâce à cet évènement, SFIL a pu embaucher quatre étudiant(e)s.*

Consciente que sa responsabilité sociale va plus loin encore, SFIL encourage de plus ses collaborateurs, et malgré la non-priorisation de l'Objectif de Développement Durable 10 « Inégalités réduites », à s'engager aussi auprès des « autres », en dehors du cadre de l'entreprise. Ainsi, la mise en place de la plateforme « MICRODON, l'arrondi solidaire », permet à chaque collaborateur volontaire de faire un don chaque mois à l'association de son choix (parmi lesquelles « L'Étoile de Martin » ou « Planète Urgence »). 46 collaborateurs ont adhéré au dispositif en 2018.

En 2018, à la suite des évolutions réglementaires, SFIL a mis en place le « don de jour » qui permet à un collaborateur de faire un don d'un ou plusieurs jours de repos en faveur d'un collègue qui vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une gravité particulière ou présentant un handicap.

D'autres initiatives peuvent enfin être rappelées, comme la participation au « Festival du cinéma sur le droit des femmes » (octroi de moyens humains et financiers) ou encore le soutien à des courses sportives organisées en faveur de personnes atteintes de maladies graves.

### 3.3. La préoccupation à l'égard des enjeux environnementaux chez SFIL

Chez SFIL, les collaborateurs sont acteurs dans la démarche environnementale, par le biais du Comité de Développement Durable. Composé de différentes directions et coordonné par un référent, ce Comité atteste la sensibilité aux enjeux environnementaux déjà présente originellement dans toutes les équipes SFIL. Le Comité a pour objectifs de mener une sensibilisation plus globale et un dialogue plus diversifié, notamment en véhiculant des informations à l'ensemble des collaborateurs sur les besoins et les attentes de chacun en matière environnementale. Ainsi, le Comité se réunit régulièrement pour identifier les progrès et défaillances, et proposer des projets concrets de développement durable que l'ensemble des directions devra acter en comité exécutif. La réceptivité de la RSE en ressort grandie puisqu'elle est source de discussions constructives et de propositions riches au sein de toute l'entreprise.

#### LA SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS EN 2018



Pour améliorer l'engagement de ses équipes, le Comité organise chaque année plusieurs événements liés aux dates marquantes en matière de développement durable.



Durant la Semaine européenne du Développement Durable du 30 mai au 5 juin 2018, SFIL a organisé plusieurs ateliers en collaboration avec son partenaire PikPik, une association locale (Issy-les-Moulineaux) engagée dans la pédagogie citoyenne du développement durable. Plusieurs ateliers ludiques ont été organisés dont un atelier « Smoothie Party » (prévention du gaspillage alimentaire et des déchets), un stand de sensibilisation aux Objectifs de Développement Durable, et une collecte d'objets culturels et de jouets (pour redistribution à des associations caritatives).

A l'occasion de la Semaine européenne de Réduction des Déchets du 19 au 23 novembre 2018, deux actions de sensibilisation ont également été menées: un atelier de réparation gratuit (sensibilisation à la réutilisation du matériel électronique avec la mise à disposition de réparateurs professionnels) et un atelier Eco-consommation (pédagogie des éco-gestes et du cercle vertueux « moins de déchets, moins de pollution »).

#### LA PRÉSERVATION DES RESSOURCES ET LA VALORISATION DES DÉCHETS

SFIL a déployé une série de dispositifs autour de l'économie circulaire afin de prévenir, limiter et réutiliser ses consommables sur ses deux sites. Pour son activité bancaire, les principaux postes de consommation de matières premières de SFIL sont le papier et le matériel informatique. Pour le quotidien des collaborateurs, SFIL a mis en place un système de tri.

#### Politique de consommation du papier responsable

En 2018, SFIL n'a utilisé que du papier EU Ecolabel normé ISO 14001; ce qui implique que sa production a fait appel à des techniques visant à restreindre l'utilisation de ressources par la réduction des émissions dans l'eau et dans l'air au cours de la production, la limitation

de la consommation d'énergie, et l'utilisation exclusive de fibres provenant de forêts gérées de façon durable. La consommation de papier diminue depuis 2016 de manière significative : -32% en 2017, -18% en 2018. Les équipes sont sensibilisées à cette consommation: en échange de la suppression d'une imprimante individuelle, un collaborateur reçoit une plante. Au quotidien, la configuration par défaut recto verso des imprimantes et l'affichage mensuel de l'évolution de la consommation à chaque poste d'imprimantes multifonctions aux étages incitent les collaborateurs à limiter l'usage. Cette diminution se reflète à travers la consommation du nombre de ramettes : 3 200 ramettes de papier en 2018 contre 5 784 ramettes de papier en 2016.

#### Consommation de papier (en ramettes)



#### « La nature en ville », un concours organisé par SFIL

Le 9 janvier 2018, le directeur général, Philippe Mills, a remis les prix des photos choisies par les collaborateurs pour embellir les locaux de SFIL. Ces photos résultent d'un concours photo sur le thème « La nature en ville » organisé en juillet 2017.

Près de **25 collaborateurs** ont participé et l'ensemble des équipes SFIL a voté depuis le site intranet.

### Politique de rationalisation de l'équipement informatique

En continuité de sa politique de diminution de la consommation de papier, SFIL déploie de nombreux plans d'actions et initiatives, à l'image de la rationalisation de l'équipement informatique qui fait l'objet d'un suivi et d'une recherche d'amélioration constante. En raison du support constructeur limité à 5 ans, la durée de vie des serveurs et des postes de travail ne peut être dépassée. Ils sont alors recyclés par un partenaire doté d'un permis de destruction.

### Consolidation de la digitalisation

Cet encouragement à la limitation de consommation de papier et à l'optimisation de l'équipement informatique est soutenu par plusieurs mesures visant à renforcer la digitalisation de la Banque. Dans le même temps, un programme d'investissements a été déployé :

- le réaménagement de certaines salles de réunion en 2017, avec par exemple l'aménagement d'une salle d'« idéalisation »,
- des ordinateurs portables/tablettes pour les collaborateurs sont progressivement déployés afin qu'ils soient connectés partout dans l'entreprise de manière à faciliter les échanges sans besoin d'impression. Pour l'année 2018, 56 ordinateurs ont pu être distribués aux collaborateurs,
- toutes les salles de réunion sont équipées d'un système de projection afin de favoriser la conduite de réunion sans papier,
- la possibilité est donnée aux collaborateurs de réserver des tablettes numériques pour leur réunion afin d'éviter également l'impression de documents,
- les collaborateurs peuvent, dès qu'ils le souhaitent, disposer d'un double écran si bien qu'une très grande majorité de collaborateurs en est dotée,
- SFIL met à disposition de ses collaborateurs le service de collecte « Digiposte » qui permet de recevoir et sauvegarder dans un fichier personnel automatiquement et gratuitement les différents documents numériques (factures, fiches de paie, documents administratifs, etc. reçus).

### LA VALORISATION DES DÉCHETS

Sur le site d'Issy-les-Moulineaux, SFIL est partenaire avec un recycleur de papiers pour ses documents confidentiels. Pour l'année 2018, près de 10 tonnes de papiers ont été collectées et recyclées; ce qui équivaut à la préservation de 181 arbres, et à l'économie de plus de 87 000 litres d'eau.



Sur son second site, à Lyon, qui a pour fonction principale la gestion et l'archivage des contrats avec un nombre de

18 collaborateurs, SFIL a mis à disposition un service de recyclage des papiers de bureau (y compris des documents confidentiels) avec Recy'go. Cette démarche permet à SFIL de contribuer au développement d'une économie sociale et solidaire par le traitement et la valorisation de l'utilisation du papier. Le principe est le suivant: les papiers sont collectés directement et sont acheminés jusqu'à une entreprise d'insertion qui effectue un tri avant de le transmettre à des papeteurs-recycleurs de proximité. En 2018, 2 798 kg de papiers ont été recyclés (contre 1 235 kg en 2017, soit une augmentation de plus de 100 %).

Sur ce total de près de 13 tonnes de papiers collectés et recyclés, le diagnostic du bilan carbone permet d'identifier qu'aucune émission de gaz à effet de serre n'est projetée.



Depuis 2017, SFIL est en partenariat pour son site d'Issy-les-Moulineaux avec Les Joyeux Recycleurs pour offrir une seconde vie aux gobelets, bouteilles, canettes, capsules et bouchons utilisés par les collaborateurs. En 2018, ce sont au total 568 kg de déchets qui ont été collectés et qui ont pu être

transformés en cintres, polaires, trottinettes, sacs de couchage et canettes. En 2017, 459 kg de déchets avaient été collectés pour recyclage: ce qui témoigne de l'amélioration des bonnes pratiques chez SFIL. Ces accomplissements sont valorisés puisque chaque kilo de déchets collectés permet de reverser 5 centimes à l'association d'insertion Ares Atelier (Paris 18°). Cette association vient en aide aux adultes en exclusion sociale pour leur offrir des formations, ateliers thérapeutiques et moments de cohésion sociale.

Déchets	Poids	Transformation
16 800 gobelets	101 kg →	1 698 cintres recyclés
6 060 bouteilles	121 kg →	242 polaires
1 200 canettes	36 kg →	18 trottinettes
10 700 bouchons	43 kg →	43 sacs de couchage
17 867 capsules de café	267 kg →	1 908 canettes

### LA SAUVEGARDE DE LA BIODIVERSITÉ

#### Parrainage de ruches

Dans le cadre de la disparition grandissante des insectes pollinisateurs, SFIL sponsorise, depuis juin 2018, le fonctionnement et la production de trois ruches transhumantes en Bourgogne et dans l'Allier auprès d'un apiculteur « Bobo Miel » situé dans le Val de Loire. Les pots de miel sont ensuite proposés à la vente aux collaborateurs de SFIL.

#### Communauté des jardiniers (Chloro'SFIL)



La communauté de jardiniers volontaires « Chloro'Sfil » a été créée au printemps 2018 afin de réunir les collaborateurs souhaitant contribuer à rendre les locaux de l'entreprise plus verts, et à échanger ou transmettre leurs connaissances en matière de jardinage. Au printemps 2018, les équipes SFIL ont planté des plantes vertes dans certaines salles de réunion et un potager a été créé sur la terrasse du 7<sup>e</sup> étage du bâtiment des Bords de Seine2 à Issy-les-Moulineaux où fruits et légumes sont cultivés.

### 3.4. Les indicateurs retenus en 2018

En 2018, les collaborateurs se sont investis pour minimiser l'impact de leurs activités sur l'environnement et pour valoriser leurs actions.

ODD	Déclinaison SFIL	Indicateurs 2018
	Participer à un écosystème durable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 87,5% des directions représentées au Comité de Développement Durable</li> <li>• 100% des directions impliquées dans la prise de décision</li> </ul>
	Améliorer les modes de consommation et diminuer l'impact sur l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 13 tonnes de papiers collectés et recyclés avec 0 CO<sub>2</sub></li> <li>• 568 kg de déchets recyclés</li> </ul>

# Glossaire

« le b.a.-ba de la RSE chez SFIL »<sup>1</sup>

## 3.5. Les perspectives 2019

En 2019, les collaborateurs continueront leurs actions, que ce soit en matière sociale (actions dans les écoles, etc.) ou en matière environnementale autour d'ateliers ludiques tout au long de l'année (challenge clean desk, concours photo, etc.) et en misant sur la digitalisation de ses pratiques (diminution du parc d'imprimantes, etc.)

ODD	Déclinaison SFIL	Indicateurs envisagés
	Participer à un écosystème durable	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir la diversité des collaborateurs impliqués</li> </ul>
	Améliorer les modes de consommation et diminuer l'impact sur l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réduction du parc d'imprimantes</li> <li>Accélération des actions de digitalisation</li> <li>Optimisation des actions de recyclage et de valorisation des déchets</li> </ul>

### BILAN CARBONE

Le Bilan Carbone est une méthode mise au point par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie pour comptabiliser les émissions de gaz à effet de serre d'une entreprise, d'un produit ou d'un individu. Il permet à l'entreprise de parvenir à une bonne évaluation de ses émissions directes ou induites par son activité, afin de pouvoir concevoir et mettre en place un plan de réduction de ses émissions.

### ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Elle désigne un concept économique qui s'inscrit dans le cadre du développement durable (économie verte, écoconception, écologie industrielle...). L'économie circulaire a pour objectif de bâtir une croissance économique qui n'est pas basée sur l'épuisement des ressources naturelles, mais sur une utilisation raisonnée des matériaux et des énergies. L'économie circulaire favorise l'usage des énergies renouvelables et le recyclage, c'est un modèle écologique et économique qui se veut vertueux.

### ÉMISSION VERTE

Une émission verte « green bond », terme que l'on traduit par obligation environnementale, est une émission obligataire que lance une entreprise, une organisation internationale ou une collectivité locale sur les marchés financiers pour financer un projet ou une activité à bénéfice environnemental.

### FINANCE DURABLE

La finance durable désigne des pratiques de la finance qui prennent en compte des critères extra-financiers comme l'environnement ou le social. Il s'agit d'un levier pour la transformation des sociétés et de l'économie vers une économie plus durable.

### PARTIES PRENANTES

Connues en anglais sous le nom de stakeholders, les parties prenantes de l'entreprise regroupent l'ensemble de ceux qui participent à sa vie économique (salariés, clients, fournisseurs, actionnaires), de ceux qui observent l'entreprise (syndicats, ONG), et de ceux qu'elle influence plus ou moins directement (société civile, collectivité locale). Les parties prenantes sont toutes les personnes ayant un intérêt dans les activités de

l'entreprise. Les entreprises socialement responsables sont non seulement transparentes envers leurs parties prenantes, mais elles veillent aussi à servir l'ensemble de leurs intérêts. Le concept de partie prenante renvoie à une vision de l'entreprise fondée sur une gouvernance négociée, c'est-à-dire où le bénéfice de l'actionnaire et son augmentation ne sont pas les principaux objectifs à atteindre. C'est un modèle de gouvernance dans lequel ce sont les intérêts des acteurs de l'entreprise qui sont primordiaux, car ce sont eux qui assureront sa prospérité.

### SCOPES

Les scopes correspondent aux niveaux d'émissions de gaz établis dans le Green House Gas Protocol. C'est un protocole concernant les gaz à effet de serre, qui a été lancé en 2001 par le World Business Council for Sustainable Development et le World Resources Institute. Ce protocole a pour but d'harmoniser la lutte contre le changement climatique à l'échelle mondiale. Il sert à quantifier l'ensemble des impacts générés par la production et la consommation d'un produit. Il est divisé en 3 niveaux qui correspondent à des périmètres d'émission.

### Table des acronymes

<b>BCE</b>	Banque centrale européenne
<b>BPIAE</b>	BPI France Assurance Export
<b>CAFFIL</b>	Caisse Française de Financement Local
<b>CDC</b>	Caisse des Dépôts et Consignations
<b>CHSCT</b>	Comité d'Hygiène de Sécurité des Conditions de Travail
<b>DRH</b>	Direction des Ressources Humaines SFIL
<b>ESG</b>	Enjeux Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance
<b>ICMA</b>	International Capital Market Association
<b>LBP</b>	La Banque Postale
<b>OCDE</b>	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
<b>ODD</b>	Objectifs de Développement Durable
<b>RSE</b>	Responsabilité sociétale d'entreprises

<sup>1</sup> NOVETHIC, consultable en ligne: <<https://www.novethic.fr/lexique.html>>.

**SFIL**

Société anonyme

Au capital de EUR 130 000 150  
RCS de Nanterre 428 782 585

**Siège social**

1-3 rue du Passeur de Boulogne  
92130 Issy-les-Moulineaux  
Tél. : +33 (0)1 73 28 90 90

Création-exécution graphique : Bai-Bao

plus d'infos sur  
**SFIL.FR** 



**SFIL**

Au service des territoires  
et des exportations