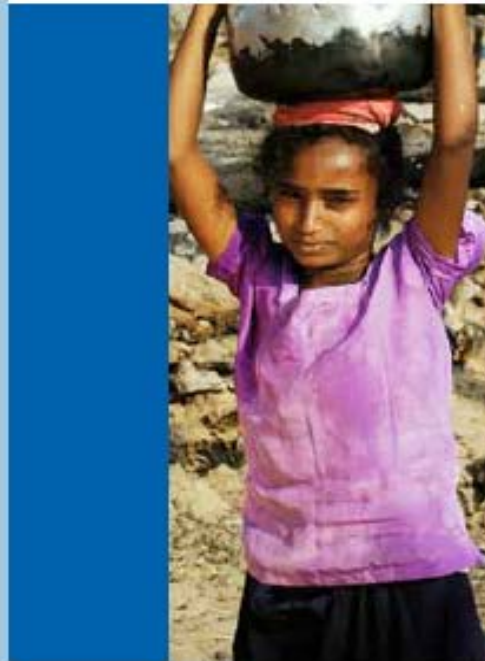




Project on the uptake and use of **ISO 26000** on **Social Responsibility** within the **MENA region**



Exemple de cas

Pays: Tunisie

Organisation: Amenbank



Projet MENA RS – ISO 26000 (1/2)

- **Donateur:** Agence suédoise de coopération internationale pour le développement (Sida)
- **Période de mise en oeuvre du projet:** 2011 - 2014
- **Pays pilotes:** Algérie, Égypte, Iraq, Jordanie, Liban, Maroc, Syrie* et Tunisie

* La Syrie a été suspendu de l'ISO en Juillet 2013 et n'a pas bénéficié du projet par la suite.

But: contribuer à la mise en place d'une stratégie de développement durable par l'intégration efficace des principes et pratiques de la responsabilité sociétale (ISO 26000) dans la région MENA, avec pour pivot l'organisme national de normalisation (ONN)

Objectif spécifique: Créer un pool de compétences sur la responsabilité sociétale pour appuyer l'application d'ISO 26000 dans chaque pays pilote de la région MENA

Résultat 1.1:
Renforcement au niveau national des capacités humaines et institutionnelles dans les pays pilotes de la région MENA pour l'application et le respect des principes d'ISO 26000

Résultat 1.2:
Sensibilisation accrue à la responsabilité sociétale au niveau national dans les pays de la région MENA

Résultat 1.3: Appui technique fourni aux organisations pilotes sélectionnés opérant dans la région MENA afin de faciliter leur application de l'ISO 26000

Résultat 1.4: Mise en place, dans la région MENA, d'un Comité mixte de coordination (CMC) sur la RS opérationnel

Résultat 1.5:
Etablissement d'un mécanisme d'échange régional sur la responsabilité sociétale



Projet MENA RS – ISO 26000: Résultats d'ensemble au Tunisie (1/3)

▪ Au niveau des résultats

<p><i>Résultat 1.1: Renforcement au niveau national des capacités humaines et institutionnelles dans les pays pilotes de la région MENA pour l'application et le respect des principes d'ISO 26000</i></p>	<p><i>Résultat 1.2: Sensibilisation accrue à la responsabilité sociétale au niveau national dans les pays de la région MENA</i></p>	<p><i>Résultat 1.3: Appui technique fourni aux organisations pilotes sélectionnés opérant dans la région MENA afin de faciliter leur application de l'ISO 26000</i></p>
<ul style="list-style-type: none">• 16 trained national project experts• Over 6 400 staff trained in pilot organisations	<ul style="list-style-type: none">• 7 national awareness-raising events	<ul style="list-style-type: none">• 13 participating pilot organisations• 13 POs delivered all deliverables• Over 50 training events by NEs for POs



Projet MENA RS – ISO 26000: Résultats d'ensemble au Tunisie (2/3)

▪ Au niveau d'objectif

<i>Number of POs completing key project deliverables – as assessed by IEs</i>	<i>Number of good case studies prepared by POs – as assessed by PO</i>	<i>Performance of national project experts – as assessed by IE</i>
<p>Measured results: All the 13 pilot organizations completed the deliverables</p> <p>General feedback: All the 13 pilot organizations completed the deliverables and five even published a sustainability report or a SR strategy.</p>	<p>Measured results: Tunisia submitted three case studies</p> <p>General feedback: The three selected pilot organisations from Tunisia delivered good quality case studies according to the agreed template. The case studies include:</p> <ul style="list-style-type: none">• Amen Bank: this pilot organization has focused its commitment in the sustainable investment• SAIPH (pharmaceutical industry): evolution of the core values to integrate stakeholders interests, a new SR governance system, a Facebook page on SR• STEG (national electricity and gas company): top management engagement, nine new big cross-functional projects	<p>Measured results: 16 national project experts have a good level of performance</p> <p>General feedback: For some of the national project experts, their experience of the social or environmental aspects helped them a lot to understand ISO 26000 approach. For the others, their consulting skills on management systems was a strong basis for them to be able to support the organizations in the integration of social responsibility. Both competences have been complementary for the SR MENA project team.</p>



Projet MENA RS – ISO 26000: Résultats d'ensemble au Tunisie (3/3)

■ Au niveau du but

<i>Level of integration of SR in pilot organisations – as assessed by POs</i>	<i>Quality of advice provided by national project expert – as assessed by PO</i>	<i>Overall rating of project effectiveness – as assessed by PO, NE and NSB</i>	<i>Uptake of SR in country – as assessed by NE and NSB</i>
For Tunisia, all the pilot organizations have improved their SR performances at almost all stages of the project. Some pilot organizations still need to improve the external communication or the way to manage the sphere of influence of the organization.	Almost all the national project experts have good level of competence. All the Tunisian national project experts are recommended by the pilot organizations. The main improvements are focused on the adaptation to the sector and communication in the project.	The SR MENA project contributed a lot to increase the commitment of the top management of the pilot organizations. The competence of the project team has also increased during the project. The engagement of other stakeholders remains to be structured and enhanced.	All the different national events led to a major increase of the awareness on SR at country level. This has also been the opportunity for the national project experts to show their new competences, and for the stakeholders to meet together and to build new relationships

La Figure d'ISO 26000:2010 illustre ce que suppose l'utilisation de la norme pour une organisation

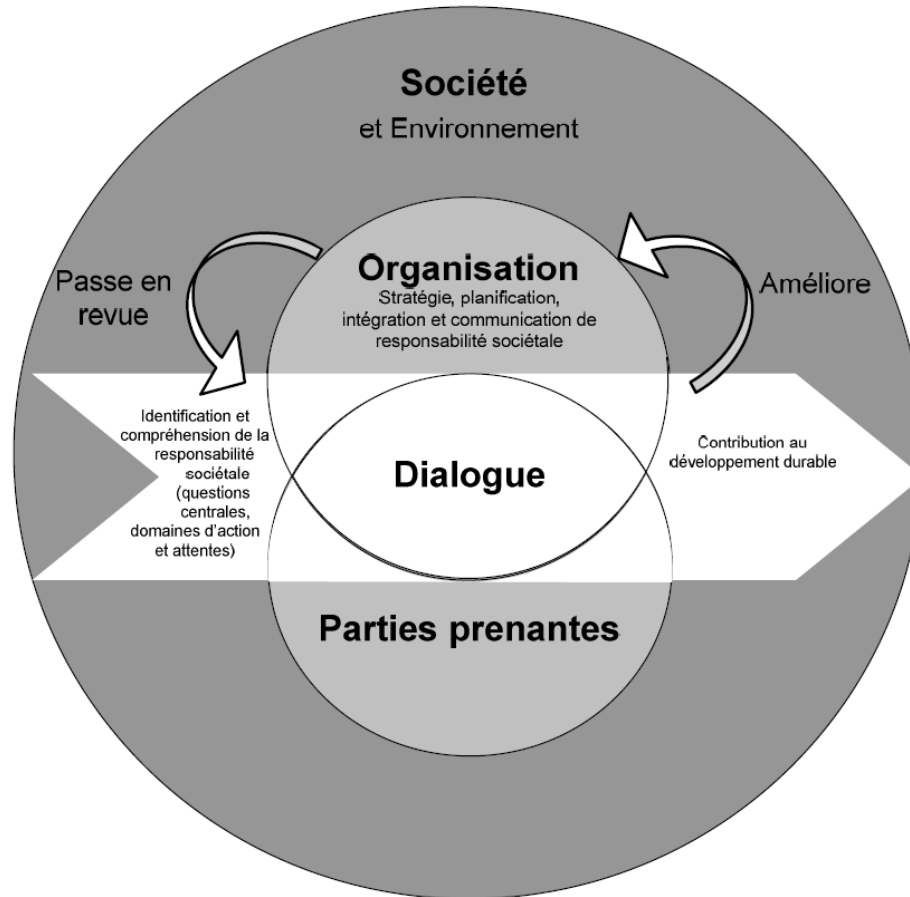
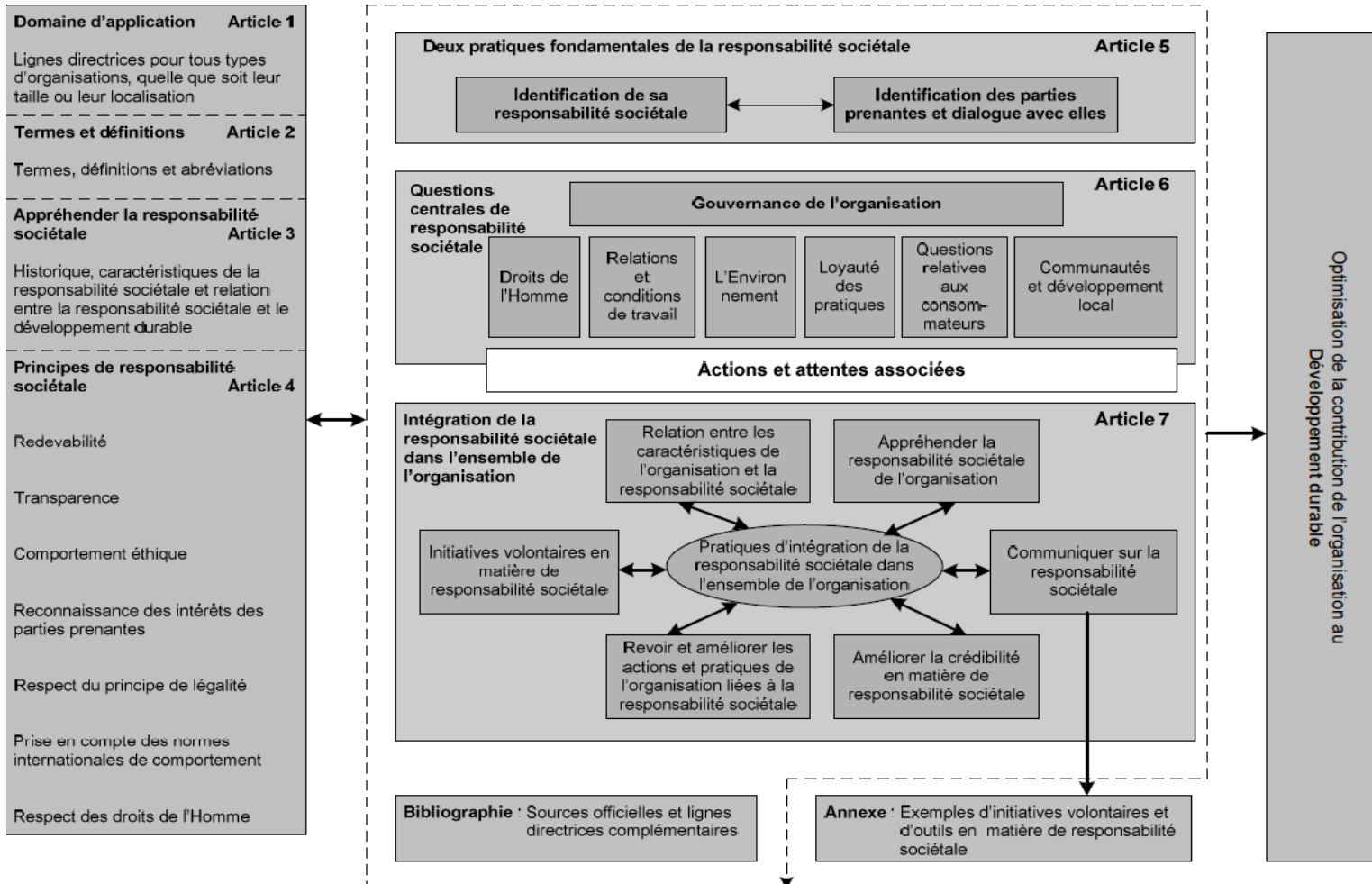


Figure 4 — Intégration de la responsabilité sociale dans l'ensemble de l'organisation

La Figure d'ISO 26000:2010 donne une vue d'ensemble des mesures à prendre par l'organisation.





Assistance apportée par l'ISO aux organisations pilotes

1. Identification, en concertation avec les ONN, des organisations pilotes (OP) et des experts nationaux engagés dans le projet (EN)
2. Confirmation par la Direction des OP sélectionnées de leur engagement à promouvoir la mise en œuvre d'ISO 26000
3. Désignation par l'ISO d'experts internationaux (EI) pour épauler les EN au travers de formations, formations de perfectionnement, visites dans les pays partenaires, et d'un encadrement à distance
4. Les EN, avec le concours des EI, ont apporté une assistance aux OP en leur fournissant des conseils techniques tout au long du projet pour la mise en œuvre d'ISO 26000 dans le cadre des initiatives suivantes :
 - élaboration des documents requis dans le cadre du projet: analyse des écarts, plan d'action, identification des parties prenantes, rapports d'avancements, etc.
 - formations et séances de sensibilisation pour le personnel



- **Type d'organisation** : Banque universelle privée
- **Activités principales** : Financement des particuliers, des professionnels et des Entreprises ; opérations de marché (change, couverture contre les risques de change et de taux, placement de trésorerie).
- **Lieu** : Tunis (Tunisie)
- **Nombre de salariés** : 1190
- **Nombre d'agences** : 153 (Tunis et régions de l'intérieur du pays)
- **Total Bilan en 2014** : 8,1 Milliards de DT (4 milliards d'euros)
- **Produit Net Bancaire en 2014** : 256 millions de DT (128 millions d'euros)
- **Site Web** : www.amenbank.com



Mesures prises pour la mise en œuvre d'ISO 26000:2010

- Organisation d'une conférence plénière sur la thématique de la responsabilité sociale et environnementale à laquelle ont pris part les membres du Directoire et l'ensemble des cadres de la banque,
- Mise sur pied d'une équipe de projet transversale, composée de cadres représentant chaque département de la banque,
- Formation des membres de l'équipe projet à la démarche de conduite du projet RSO (formation dispensée par les consultants nationaux INNORPI et le consultant étranger AFNOR),
- Elaboration du curriculum du projet (plan d'action, étapes et jalons, livrables).
- Cartographie et sélection des parties prenantes.
- Désignation d'interlocuteurs internes des parties prenantes.
- Organisation de réunions de suivi assistées par les consultants locaux et le consultant étranger.



Notre vision et notre mission

Notre vision :

- Etre un partenaire efficace et impliqué pour notre clientèle qui privilégie une relation d'affaires gagnant-gagnant fondée sur la confiance et la durabilité,
- Parce que nous croyons beaucoup dans notre pays et percevons l'avenir avec beaucoup d'optimisme et de sérénité, nous voulons être la banque que les entrepreneurs audacieux, qui partagent notre vision, privilégient pour la réalisation et la réussite de leurs projets les plus ambitieux et les plus innovants,
- Etre une banque moderne et leader dans le pays en matière de conseil et de financement des projets
- Nous sommes une banque ouverte sur son environnement national et international

Notre mission

- Contribuer au développement de l'économie du pays en accompagnant le développement des entreprises dans toutes les phases de leur croissance et en leur facilitant l'accès aux mécanismes de financement en place,
- Assister et ouvrir la voie aux jeunes promoteurs, petits métiers, artisans et diplômés de la formation professionnelle, pour créer une activité propre, leur permettant de réaliser leur promotion sociale, d'avoir une source de revenus, et de s'intégrer dans le circuit de la production.



Notre vision et notre mission

Modifications apportées durant le projet

- Le mode de production d'Amen Bank est désormais fondé sur un ensemble d'obligations et de préoccupations sociétales assumées à l'égard de ses différentes parties prenantes, tout en préservant la rationalité économique, à savoir l'intérêt de la banque.
- Amen Bank inscrit désormais son rapport avec son environnement dans une démarche éminemment citoyenne, par le respect des minima sociaux et environnementaux définis par les normes et bonnes pratiques des institutions financières internationales.
- Amen Bank ambitionne d'être en permanence à proximité de ses clients en leur offrant, non seulement un conseil et un soutien différenciés, mais aussi des produits innovants liés au développement durable,
- Pour mieux connaître le risque global du client, Amen Bank y intègre désormais la prise en compte des risques sociaux et environnementaux des projets financés. De fait, la politique générale de crédit stipule que l'identification des risques environnementaux et sociaux fera désormais partie du processus de gestion des risques.
- L'intégration par Amen Bank de données environnementales et sociétales dans son système de financement constituera certainement un nouveau relais de croissance dans les années à venir.
- En mettant en place un ESMS (Environmental and Social Management System), Amen Bank ambitionne de devenir l'institution financière de référence en Tunisie en matière de responsabilité sociale et environnementale.



Nos valeurs et nos politiques

Nos valeurs :

- Unité et synergie
- Ethique et professionnalisme
- proximité
- Ambition et persévérance
- Désir constant d'être toujours meilleurs
- Désir constant de rendre service

Nos principales politiques :

- Etre constamment en phase avec les principes de banque universelle en développant tous les métiers liés au financement, aux marchés et au conseil et en investissant sans exclusive tous les marchés et toutes les niches à même d'améliorer les parts de marché de la banque et, partant, sa profitabilité.
- Maintenir la compétitivité de la banque en réduisant constamment ses charges d'exploitation.
- Oeuvrer constamment à moderniser la banque en s'appuyant sur les compétences internes de la banque
- Miser sur les nouvelles technologies et développer sans cesse le concept de banque multicanal par de nouveaux services distinctifs permettant de renforcer la proximité de la banque à l'égard de ses clients
- gratifier les performances



Nos valeurs et nos politiques

Modifications apportées durant le projet

Sur le plan des valeurs

- Volontariat
- Équité
- Solidarité sociale
- Partenariat social

Sur le plan politique

La déclaration de politique générale de Amen Bank s'appuie désormais sur les principes suivants :

- l'engagement fort dans le développement des PME,
- la promotion des projets innovants,
- l'appui au développement régional, par l'orientation de ses fonds de capital développement vers des projets initiés dans les régions défavorisées,
- la promotion de revenus stables et l'amélioration du niveau de vie des populations précaires par le soutien à la micro-finance,
- la participation forte et pérenne à la vie culturelle et artistique du pays,
- l'engagement éthique auprès de sa clientèle, ses actionnaires, ses fournisseurs, son capital humain et ses autres partenaires,
- le respect de l'environnement
- et le développement durable
- Consultation et prise en compte de l'avis des partenaires sociaux concernant toutes décisions intéressant les ressources humaines



Nos parties prenantes

Nos parties prenantes externes /internes :

Externes

- Notre clientèle, en particulier celle des entreprises,
- Les fournisseurs et les prestataires de service externes,
- Nos partenaires et les entreprises du groupe (de la Holding),

Internes

- Les actionnaires
- Le comité permanent d'audit
- Les partenaires sociaux (syndicat ; commission paritaire)
- Les salariés

Exemples de notre manière d'engager le dialogue avec les parties prenantes :

- Recensement et sélection des principales parties prenantes pour la banque,
- Cartographie et classement par familles des parties prenantes (Famille Business, Famille partenaires, Famille Stratégie/Gouvernance),
- Désignation des interlocuteurs de certaines parties prenantes,
- Recueil des principales attentes des parties prenantes par rapport aux questions centrales (entretiens, réunions d'échange et de réflexion)



Nos principaux domaines d'action (3 exemples) à rattacher aux objectifs stratégiques

En matière de gouvernance :

- Déclinaison des Principes, vision et valeurs dans un document porté à la connaissance de l'ensemble des acteurs internes
- Surveillance des performances : mise sur pied d'une structure de surveillance des risques et d'un comité permanent d'audit rattaché au conseil de surveillance de la banque ; désignation d'un responsable de conformité

En matière de droits de l'homme :

- Prévention de la complicité : élaboration d'un code de déontologie et d'une charte à l'usage des salariés
- Résolution des griefs : Procédure déclinée dans le document définissant la politique RH de la banque
- Discrimination et groupes vulnérables : lancement du projet diversité des genres dans la banque

En matière de Relations et Conditions de travail :

- Emploi/Relations Employeur-Employés : Mise sur pied d'une cellule d'écoute du personnel, amélioration du dispositif de communication par la mise en place d'une hot line
- Conditions de travail et protection sociale : Mise en place d'un fonds d'aide et de solidarité sociales (FASS)
- Dialogue Social : organisation de réunions périodiques et régulières avec les représentants des salariés



Nos principaux domaines d'action (3 exemples) à rattacher aux objectifs stratégiques

Sur la plan environnemental :

- Prévention de la pollution : signature d'une convention d'assistance avec l'agence nationale de maîtrise de l'énergie ; mise en place de nouveaux dispositifs destinés à réduire la consommation d'énergie (système d'éclairage économique et temporisé, installation de robinets dotés d'aérateurs pour réduire le débit de l'eau courante, installation d'un système de climatisation intégrant une technologie (INVERTER) permettant de réduire la consommation d'électricité
- Utilisation de ressources durables

En matière de Relations avec les Consommateurs (Clients) :

- Bonnes pratiques en matière de marketing :
- Assistance et traitement des réclamations : Mise sur pied d'un centre de relations clients et d'un système de traitement des réclamations

En matière de Communauté et Développement local :

- Création d'emplois : recrutement de candidats originaires des villes dans lesquelles Amen Bank implante des points de vente
- Création de richesses et de Revenus : financement d'organismes de micro-crédit



Nos objectifs stratégiques révisés en fonction des principaux domaines d'action

- Objectif 1 : Contribuer, dans une optique de développement durable, à promouvoir les projets en phase avec les principes de la responsabilité sociale et environnementale, par l'intégration des risques sociaux et environnementaux dans le processus d'évaluation du risque de financement des investissements.
- Objectif 2 : Améliorer notre système de gouvernance.
- Objectif 3 : Améliorer nos dispositifs de gestion des Ressources Humaines par l'implication des partenaires sociaux, véritables courroie de transmission des attentes de la base, dans la perspective d'une communication plus efficace avec les salariés, d'une appréciation plus objective des compétences et des performances individuelles, de plus d'équité sociale entre les salariés et d'égalité des chances en termes d'évolution socio-professionnelle.



Actions liées aux objectifs stratégiques (1/3)

Objectif 1 : Contribuer, dans une optique de développement durable, à promouvoir des projets en accord avec les principes de la responsabilité sociale et environnementale, par l'intégration des risques sociaux et environnementaux lors de l'évaluation du risque de financement des investissements.

Actions prévues :

1. Désignation d'un responsable Environnemental et Social (E&S) ayant pour mission de superviser le processus de développement de la Stratégie de Gestion Environnementale et Sociale (ESMS)
2. Mise en place d'un groupe de travail mixte (comprenant des représentants de la Direction du Financement, Contrôle de la conformité, Juridique, Audit et Contrôle, Organisation / Système d'Information, des Relations Internationales et de la Gestion des Risques) chargé de revoir les concepts de la gestion E&S de la banque.
3. Élaboration d'un plan et d'un budget précisant le calendrier proposé pour la formation du personnel à la mise en œuvre de la ESMS à travers différentes unités d'affaires (Analystes de crédit, agences, zones et responsable E&S).

Actions prévues :

4. Rédaction d'un rapport global de politique de gestion des risques afin de s'assurer que les activités de financement sont conformes aux normes internationales principalement celles de la SFI, à la réglementation environnementale et sociale de la Tunisie
5. Obtention de l'engagement du conseil de surveillance et du directoire sur la politique Environnementale et Sociale.
6. Établissement des termes de référence et le rôle du responsable de la politique Environnementale et Sociale.
7. Mise en place d'une unité de gestion E & S qui relève de la Direction des risques, chargée de superviser la mise en œuvre du Système de gestion E & S.
8. Élaboration de descriptions de poste pour les postes clés dans les différents départements / domaines fonctionnels.
9. Préparation de procédures pour les différentes fonctions impliquées dans la mise en œuvre de la politique E & S - (E&S diligence, gestion, engagements particuliers dans le cadre des accords de prêt, audit interne / conformité, rapports au Directoire).
10. Paramétrage dans le système d'information d'étude des dossiers de crédit (chaîne de financement) de trois outils permettant d'intégrer les aspects E&S dans le processus d'octroi de crédit (liste d'exclusion, catégorisation des projet, Due deal)



Actions liées aux objectifs stratégiques (1/3)

Actions prévues :

11. Organiser des séances de formation ESMS selon un plan de formation avec le concours du consultant
12. Préparer un plan de travail pour la mise en application de la politique E&S pour les Grandes entreprises et pour les PME



Actions liées aux objectifs stratégiques (1/3)

Suivi jusqu'à ce jour :

Action 1: Achevée

Action 2 : Achevée

Action 3 : La banque a recruté un consultant E&S2

Action 4 : En cours de finalisation

Action 5 : Obtention de l'adhésion du conseil de Surveillance réuni en Janvier 2014

Action 6 : Achevée

Action 7 : Achevée

Action 8 : Achevée

Action 9 : Achevée

Action 10 : Achevée

Action 11 : Achevée

Action 12 : Achevée (mise à jour du logiciel de crédit de la banque « chaîne de Financement »)

Objectif 2 : Améliorer le système de gouvernance

Actions prévues :

1. Mise sur pied d'une nouvelle structure dédiée à la surveillance des risques bancaires (risques de crédit, risques opérationnels et risques de marché) et d'un comité permanent d'audit composé de compétences de haut rang externes à la banque rattaché directement au conseil de surveillance pour évaluer les résultats des missions d'audit conduites par les structures internes
2. Formation des auditeurs internes à une nouvelle méthodologie de conduite des missions d'audit internes (convergente avec les normes internationales en vigueur) basée sur la technique de découpage des activités à auditer en macro-processus, de cartographie et de profilage des risques et de mesure de leur fréquence et de leur impact brut
3. Elaboration d'un code de déontologie et d'une charte spécifique à l'usage des salariés de la banque et organisation d'ateliers de communication à destination des salariés pour la compréhension de leur contenu et l'application des dispositions y contenues.

Suivi jusqu'à ce jour: Toutes les actions ont été réalisées

Objectif 3 : Améliorer nos dispositifs de gestion des Ressources Humaines par l'implication des partenaires sociaux, véritables courroie de transmission des attentes de la base, dans la perspective d'une communication plus efficace avec les salariés, d'une appréciation plus objective des compétences et des performances individuelles, de plus d'équité sociale entre les salariés et d'égalité des chances en termes d'évolution socio-professionnelle.

Actions prévues :

1. Elaboration d'un livret déclinant la politique RH de la banque à l'usage des employés et d'une mallette pédagogique à l'usage des nouvelles recrues
2. Refonte du dispositif d'appréciation du personnel (intégration de nouveaux critères d'évaluation des performances déclinés par métier, mise en place de la technique de l'entretien direct entre le manager et le collaborateur)
3. Lancement d'un baromètre social
4. Mise sur pied d'un système de contrôle de gestion sociale
5. Lancement d'un projet de promotion de la diversité des genres au sein de la banque avec le concours d'une équipe de consultants étrangers (ECONOWIN) financée par GIZ



Actions liées aux objectifs stratégiques (3/3)

Suivi jusqu'à ce jour :

- Les actions 1 et 2 ont été réalisées
- Les actions 3 et 4 sont au stade de la conception
- L'action 5 est en cours de finalisation (phases de formation et d'audit achevées)



Nos principales mesures d'intégration de l'ISO 26000 axées sur la révision de la gouvernance, des systèmes et des procédures (1/5)

- Les valeurs de la banque sont identifiées collectivement et font partie d'une charte d'éthique partagée et diffusée.
- La direction de la banque a marqué son engagement en faveur des domaines d'action relevant de la responsabilité sociale et environnementale.
- Amen Bank a mis sur pied des dispositifs de surveillance de sa conformité aux exigences juridiques et réglementaires pour la plupart de ses activités
- Amen Bank assure désormais la transparence sur l'ensemble des données sociales, environnementales, économiques au travers de publications régulières.
- Un dialogue transparent sur la RSO est instauré avec les entrepreneurs sollicitant la banque pour le financement d'un investissement



Nos principales mesures d'intégration de l'ISO 26000 axées sur la mesure, la surveillance et les rapports sur la performance RS (2/5)

- Amen Bank est en train de mettre en place progressivement a des reporting pour l'ensemble de ses activités pour s'assurer du déploiement et de l'efficacité de sa stratégie
- Amen Bank assure une mesure et une surveillance des performances de ses activités commerciales, de financement et de marché



Nos principales mesures d'intégration d'ISO 26000 axées sur notre sphère d'influence (3/5)

Nous avons :

- défini une approche de la responsabilité sociétale pour notre activité
- communiqué sur notre vision du succès et défini nos missions en direction de notre clientèle principalement ...



Nos principales mesures d'intégration d'ISO 26000 axées sur la formation et la communication (4/5)

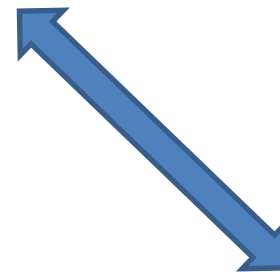
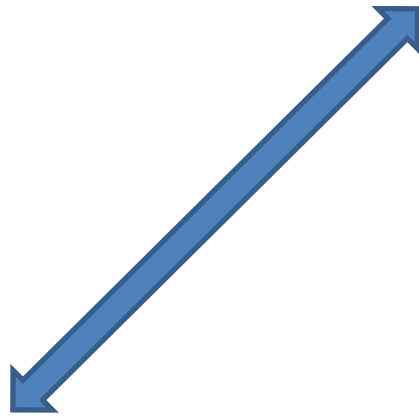
Formation/communication interne

Organisation d'ateliers de formation et de communication à destination des managers de proximité, des responsables de points de vente et des chargés d'affaires sur la nouvelle politique de financement axée sur les principes de la RSO et les nouvelles procédures d'analyse des dossiers de financement d'un investissement intégrant les nouvelles mesures prévues dans le cadre du ESMS (Environmental and Social Management System). Cf Présentation ci-jointe

Formation/communication externe

AMENBANK

- Déclinaison du Projet ISO 26000 vers 2 autres projets
- Diversité du Genre
- ESMS (Enviroment & Social Managment System)



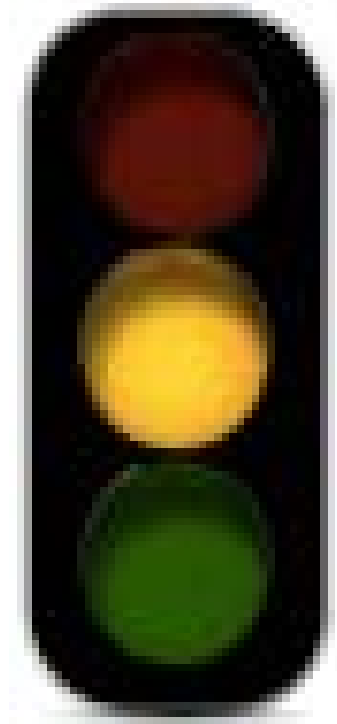
▪diversité du genre

▪ESMS (Environnement & Social Management System)

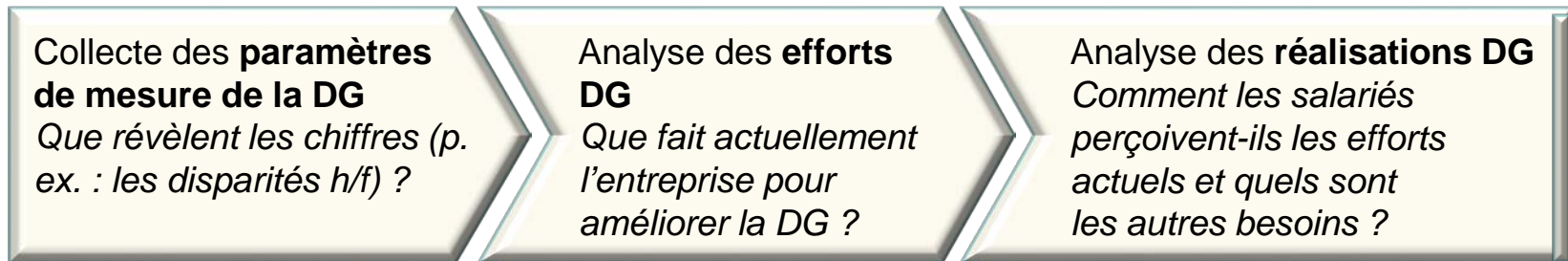


Diversité du Genre

- Amen Bank a initié un projet de cadre stratégique RSE en Partenariat avec la fondation GIZ qui a retenu la candidature d'Amen Bank à ce projet pour diagnostiquer et remédier aux insuffisances afin de hisser le projet ECONOWIN au niveau d'une politique favorable à la diversité des genres. Pour
- Les efforts déployés, importants soient-ils, ne sont pas encore « visibles » par les employés. Amen Bank gagnerait à traduire la stratégie Diversité du genre DG en pratiques et à clarifier aux employés le positionnement d'Amen Bank concernant la DG.



L'audit de diversité des genres (DG) a été mené entre décembre 2014 et mars 2015 et comprenait trois étapes



L'analyse se fonde sur :

- Les données brutes fournies par l'équipe de projet
- Les données reflétant l'état des lieux sur les périodes allant du
 - 01/01/2012 au 31/12/2012
 - 01/01/2013 au 31/12/2013
 - 01/01/2014 au 31/12/2014

L'analyse se fonde sur :

- Les entretiens avec les équipes de RH et d'audit
- Les documents fournis :
 - Code déontologique (projet)
 - Politique RH
 - Documents RH (fiches de notation, formulaires, etc.)
 - Rapport d'avancement sur la mise en œuvre du plan d'action ISO 26000 dans l'organisation pilote
 - FASS
 - Plans d'actions (2013 et 2014)

L'analyse se fonde sur :

- 3 focus groups :
 - Salariés (7 participants)
 - Nouvelles recrues (7 participantes)
 - Managers (4 participants)
- Un entretien avec la DRH
- Deux réunions avec le président du directoire
- Une présentation du projet au comité de pilotage



Projet ESMS

Environmental and social Management System



Le contexte

La Société financière internationale (SFI), filiale de la Banque mondiale, a conclu une convention d'alliance avec le Groupe Amen Bank destinée à développer les activités de ce dernier en Afrique.

Cette convention porte sur l'émission de 2 444 000 nouvelles actions réservée exclusivement à la SFI et à deux de ses fonds d'investissement, pour un montant de 75,35 MDT (y compris prime d'émission)

La SFI s'engage à apporter une assistance à Amen Bank pour la mise en œuvre d'un système de gestion sociale et environnementale.

Les termes de la convention concernent tous les engagements de Amen Bank.

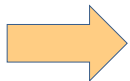
Le projet sera finalisé dans un délai de 12 mois à compter du 1^{er} juin 2013.



Le ESMS: qu'est-ce que c'est ? Environmental and social Management System

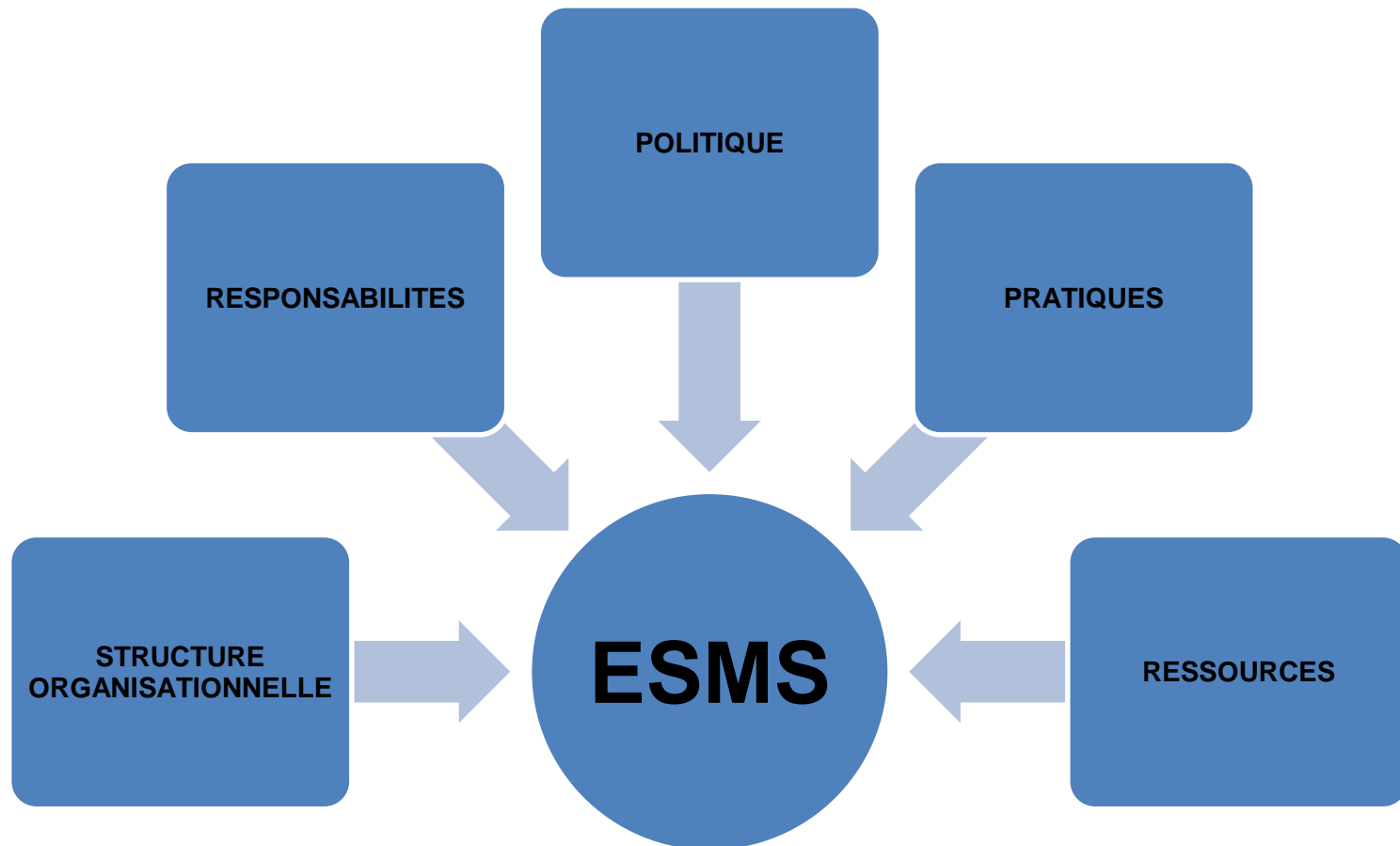


- ▶ ESMS: système de gestion des risques environnementaux et sociaux
- ▶ Système interne qui permet de gérer et évaluer les risques sociaux et environnementaux des projets financés par la banque
- ▶ Ensemble d'actions et de procédures mises en œuvre simultanément au niveau du système actuel de gestion des risques:
 - ▶ Mise en conformité des activités de l'institution financière avec les normes sociales et environnementales
 - ▶ Eviter de financer des projets à risques sociaux et environnementaux élevés
 - ▶ Due diligence S&E raisonnable avant décaissement
 - ▶ Suivi adéquat des projets pendant la durée du remboursement



Gain d'image, gain financier...

Le ESMS s'intègre dans le système général de gestion des projets





Conclusions

Ce projet qui a fait découvrir qu'une entreprise peut parfaitement être performante au niveaux économique tout en étant respectueuses des droits humains , sociaux et environnementaux universelles et intégrer les principes de loyautés et de bonnes pratiques dans sa gestion quotidienne avec toutes les parties prenantes.

Amen Bank ,de part sa totale conviction et son integration et implication au projet RSO(ISO 26000) dans toutes ses dimensions.

et de part son engagement volontaire aux projets ESMS et ECONOWIN est. entrain de gagner les défis d'une banque qui agit pour des changements au niveau de la logique stratégique et culturelle dans son environnement dans une démarche éminemment citoyenne,

Fortement convaincus du fait que l'intégration de la RSO est un réel facteur de performance et de compétitivité, a fortiori pour un établissement bancaire en Tunisie, nous recommandons particulièrement aux établissements du groupe (Holding Amen), voire aux banques soeurs, d'engager une réflexion concrète en vue d'engager des actions d'intégrant des domaines d'action RSO dans leurs activités et processus.