



Paris, le 10 décembre 2012

PACTE MONDIAL

Communication de progrès

Le véritable avenir c'est aujourd'hui

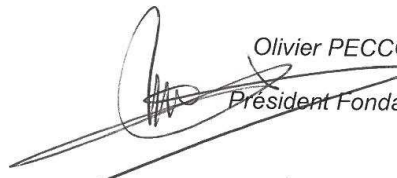
Depuis son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies en 2007, le Groupe SAB s'est attaché à en promouvoir successivement les principes. Toujours en quête d'amélioration, il soutient désormais l'ensemble des 10 principes liés à des valeurs fondamentales dans notre société (*Droits de l'homme, Normes du travail, Environnement et Lutte contre la corruption*) et est fier de vous présenter son 5^e rapport.

SAB a bien compris que le développement économique seul ne suffisait pas à pérenniser l'entreprise et, fort de cette conviction, a souhaité intégrer la démarche de développement durable dans sa gouvernance.

Chaque site du Groupe, réparti sur plusieurs continents et soumis à des cultures différentes, a pris conscience de la mesure de l'engagement et apporte tout son soutien au Comité du développement durable de l'entreprise dans la mise en œuvre des actions allant dans le sens des valeurs exprimées par le Pacte Mondial.

Les bonnes idées ne manquent pas, le vrai défi consiste à les mettre en pratique et à les poursuivre quand elles existent. En 2012, dans un contexte économique encore difficile, avec des objectifs de rentabilité prioritaires et une concurrence rude sur notre marché, le Groupe SAB a su tenir sa promesse d'amélioration en matière de développement durable.

C'est donc tout naturellement et dans le respect de cette démarche, que je renouvelle notre engagement au Pacte Mondial.


Olivier PECCOUX
Président Fondateur

En peu de temps parfois on fait bien du chemin, même si ce chemin est long du projet à la chose. Molière

BREF RAPPEL DE L'ACTIVITE DU GROUPE

Depuis plus de 20 ans, SAB édite des progiciels dédiés au monde de la banque, de l'assurance et de la finance. Il est notamment éditeur leader européen de progiciels intégrés pour le segment de la banque de détail et d'entreprises avec la solution SAB AT et pour celui de la banque privée et la gestion des titres avec la solution SAMIC.

SAB propose également des « kits ligne de métier », véritables références dans le domaine de la gestion de la relation bancaire, des crédits aux particuliers et aux entreprises, des paiements, des titres, de l'épargne et des systèmes de synthèse.

Depuis la création de l'entreprise ce sont plus de 150 références à qui 580 collaborateurs, à forte valeur ajoutée métier, tant fonctionnelle que technique, et répartis sur 9 sites - France(4), Liban, Monaco, Tunisie, Tahiti, E.A.U/Dubaï(*ouverture 2012*)- ont dispensé leur expertise, laquelle s'adresse, en 2012, à une centaine de clients basés dans 25 pays à travers le monde.

PRINCIPES SOUTENUS

Poursuite des actions mises en œuvre et nouvelles initiatives traduisent encore cette année le soutien apporté par le groupe SAB aux 10 principes du Pacte Mondial.

Principes 1 et 2

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence et à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

- Notre entreprise qui respecte totalement la législation française, laquelle intègre toutes les conventions internationales, n'est pas exposée à des situations concernant les principes 1 & 2 (droits de l'homme) et n'a pas connaissance d'avoir été ou d'être exposée à des situations concernant le principe 10 (anti-corruption). Elle s'en réjouit et ne peut donc communiquer sur des progrès dans ces domaines.

Principe 3

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

- Organisation d'une réunion annuelle avec tous les salariés de l'entreprise pour leur dispenser les résultats de l'entreprise et la stratégie mise en place pour l'année à venir actant par là-même la transparence de nos actions.
- Réunions régulières avec le Comité d'Entreprise, les délégués du personnel, le CHSCT et le comité de DD.
- Publication trimestrielle, via le journal interne, adressée aux salariés sur les activités et l'actualité de l'entreprise.

Principe 4

l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

- La société remet à l'arrivée de chaque collaborateur un contrat de travail décrivant les termes et conditions de travail, les conditions de résiliation ainsi que le descriptif du poste.
- Le jour de l'embauche, le nouveau salarié reçoit une présentation intranet du livret d'accueil via le logiciel SIRH. Un accès personnalisé à l'outil lui est donné pour qu'il y accède à sa guise. C'est l'occasion également d'introduire la démarche de DD dans l'esprit du nouveau collaborateur (plusieurs pages du logiciel sont dédiées au DD à la rubrique « communication »).
- La société s'engage à donner aux salariés le meilleur environnement de travail possible (fixe ou portable selon sa fonction), d'une ligne téléphonique propre et d'un accès à Internet/Intranet pour le bon accomplissement de ses tâches.

Principe 5

l'abolition effective du travail des enfants ; et

Notre entreprise qui respecte totalement la législation française, laquelle intègre toutes les conventions internationales, n'est pas exposée à la situation évoquée dans le principe 5. De ce fait, elle applique à l'ensemble de son personnel les dispositions du Code du Travail en vigueur en France et respecte les articles L 4153 dudit code.

Principe 6

l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

- Les contrats de travail sont majoritairement des CDI (99 %) et les quelques contrats à durée déterminée (CDD) font suite à des missions intérimaires lors de surcroîts de travail ou lors du remplacement d'un salarié en absence de longue durée.
- A l'embauche, la formation initiale tient une place importante. La formation continue s'effectue en fonction des motivations et compétences des salariés et des besoins de l'entreprise notamment lors de restructuration ou d'évolution du métier.

En 2011, la part de la masse salariale consacrée à la formation sur les sites de SAB France est de 3,69 %, soit plus du double (130 %) au-dessus de l'obligation légale (1,6%). Après une baisse en 2010, conséquence de moins d'embauches en 2009-2010, beaucoup plus de collaborateurs formés en 2011, suite à un regain d'embauches et création de nouveaux sites. Par ailleurs, il convient de rajouter les salariés des sites hors France pour lesquels la législation locale n'impose aucune formation. Cela a concerné 25 collaborateurs (61,5 jours/430h30), soit un total Groupe de 195 salariés formés.

Point formation SAB France

	Nbre salariés formés	Nbre jours de formation	Nbre heures de formation
2007	148	642	4 494
2008	133	799	5 595
2009	142	746	5 226
2010	92	276	1 932
2011	170	666	4 659

- En fin d'année, les salariés ont un entretien individuel d'évaluation avec leur responsable afin de faire le point sur le rôle de chacun durant l'année écoulée et de préparer l'année à venir.
- Les « seniors de plus de 50 ans » un peu plus nombreux chaque année, sont la résultante aussi bien du vieillissement que de l'embauche. Si l'on intègre l'âge de référence, soit dès 45 ans, l'augmentation, lors de l'année écoulée, a été de 29,5 % pour un accroissement de 18,5 % des effectifs de SAB France.
 - Le plan senior actuellement en cours (2010-2012), au sein de SAB France, a été mis à jour et validé par les représentants du personnel pour la période 2013-2015. Il en ressort un bilan de compétences en cours de définition (plusieurs réunions ont eu lieu à ce sujet avec la Direction des Ressources humaines et des salariés de plus de 45 ans, issus des différents métiers de l'entreprise -techniques, fonctionnels, administratifs-). L'objectif de ce bilan est d'aider les jeunes seniors (dès 45 ans) à organiser leur 2de partie de carrière et les plus anciens à rester plus longtemps en poste et à effectuer au mieux la passation de leurs compétences.
 - Des contrats de travail à temps partiel sont désormais accordés aux seniors au même titre qu'aux jeunes salariés en charge d'enfants en bas âge principalement.
 - Une jeune population compose majoritairement l'entreprise mais les années passent et depuis peu, quelques jeunes retraités, pas décidés à se retirer totalement, ont souhaité poursuivre leur activité. Ils assurent donc des missions ponctuelles et restent ainsi intégrés aux jeunes équipes le temps de la transmission du savoir et du savoir-faire.
- Depuis sa création, SAB poursuit une politique très ouverte en matière de recrutement, caractérisée par une mixité riche sur le plan humain : nationalités, cultures, langues, parité hommes/femmes. Ce critère est loin d'être négligeable pour échanger tant à l'interne qu'avec les clients basés aux quatre coins du monde et permet au Groupe d'intégrer naturellement les différences locales.

12 nationalités dans le Groupe

Sites Nationalités	SAB France	SAMIC Monaco	SAB Liban*	SAB Tunisie**	SAB Pacifique	SAB Inter- national	TOTAL
Française	277	50			2		329
Malgache	2	1					3
Libanaise	4		162			1	167
Belge	1						1
Espagnole	1						1
Tunisienne	0	1		74			75
Canadienne	1						1
Portugaise	1						1
Singapourienne	0					1	1
Turque	0					1	1
Pakistanaise	0					2	2
Philippine	0					1	1
* 12 libanais ont double nationalité : 1 américaine, 5 canadiens et 6 français ** 2 tunisiens ont double nationalité franco-tunisienne							583

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

- Et notre métier, à vocation masculine, affiche une parité au taux de 42% de femmes et 58 % d'hommes.

	SAB France	SAB/SAMIC Monaco	SAB Liban	SAB Tunisie	SAB Pacifique	SAB International	TOTAL
Femmes	102	13	90	33	1	2	241
Hommes	185	39	72	41	1	4	342
TOTAL	287	52	162	74	2	6	583

- Les partenariats pédagogiques s'appliquent du lycée à l'université et lors de formation continue (2 contrats en alternance, 8 conventions de stage au cours des 18 derniers mois) ; c'est ainsi qu'ont été accueillis :
 - Des lycéens, et des étudiants, principalement au siège de l'entreprise pour des stages allant de quelques semaines à plusieurs mois et plus (2 ans s'agissant de contrat de professionnalisation).
 - Des adultes en reprise d'emploi ont concrétisé leur formation dans un stage de quelques semaines et ont été, pour certains, embauchés à l'issue du stage ou quelques mois plus tard via une candidature spontanée.
 - Présentation de l'entreprise (1/2 journée) aux étudiants en filière 1re année informatique / IUT.
 - Dans le cadre du versement de la taxe d'apprentissage, notre soutien concerne des actions locales proches de nos sites basés en métropole et nous avons fait le choix d'une large diversité de thèmes ayant un lien direct avec les fondamentaux du DD. Ont été retenus :
 - développement d'un système d' « alerte intoxication des abeilles » et d'un « théâtre de verdure » avec rampe d'accès pour handicapés (2 lycées horticoles concernés)
 - mise en place d'un atelier durable pour sensibiliser de jeunes lycéens au DD
 - programme de lutte contre l'exclusion et le chômage des jeunes de 18-25 ans, en grande difficulté dans le cadre du dispositif « Défense, 2^e chance » à l'EPIDE (Etablissement public d'insertion de la Défense)

Principe 7

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

- Les déchets électriques et électroniques 'DEEE' font l'objet de recyclage conformes à la réglementation en vigueur et plusieurs actions mises en place il y a trois ans et poursuivies à ce jour ont permis de les réduire :
 - unités centrales et ordinateurs portables sont loués pour 3 ans (renouvellement à hauteur de 1/3 an) ; leur recyclage est de ce fait assuré par le fabricant-fournisseur.
 - Ecrans achetés à l'issue des 3 ans et gardés jusqu'à fin de vie. Les plus anciens ont été cédés sur un marché de 2de main afin d'être réutilisés.
 - La dématérialisation se poursuit selon les besoins et à chaque ouverture ou réaménagement d'un site, ce sont des matériels ou systèmes respectueux du développement durable qui sont installés et nous favorisons systématiquement la technologie de virtualisation des serveurs.
 - Presque tous les consommables usagés sont collectés par les fournisseurs et prestataires (toner, encre, téléphones cellulaires, produits entretien, matériels électriques).

Les autres déchets qui ne rentrent pas dans les filières fournisseurs, sont tous triés et collectés soit en apport volontaire (piles), soit par un prestataire spécialisé (papiers, cartons, plastiques) et sur certains sites du Groupe, en partenariat avec les collectivités locales qui mettent des points de collecte à disposition des entreprises.

- La consommation électrique est aussi sous surveillance et un suivi des consommations est effectué sur l'ensemble des sites.
 - Eclairage, chauffage et climatisation font l'objet de rappels quant à une utilisation raisonnable.
 - La mise en veille des appareils (écrans) en cours de journée et l'extinction en fin de journée de la majorité des matériels électriques (ordinateur, imprimante, photocopieur, vidéoprojecteur, etc.,...) sont largement préconisées.
 - Certaines actions entamées sur deux sites du groupe l'an dernier, se sont poursuivies en 2012 :
 - allumage 'multi-interrupteurs' dans plusieurs bureaux afin de permettre un éclairage partiel quand cela est suffisant,
 - allumage par détection de présence dans les lieux de passage fréquents,
 - remplacement progressif des ampoules à incandescence par des LED.

Les résultats sont très variables d'un site à l'autre pour la raison principale d'un accroissement important de l'effectif global (+ 16 %) et de la présence de prestataires externes pendant presque une année ayant entraîné un plus grand nombre de bureaux à chauffer et de matériels déployés sur le site gestionnaire et hébergeur du réseau.

Il est à noter que durant l'année écoulée, particulièrement froide les mois d'hiver pour les sites de la métropole et particulièrement chaude depuis le printemps pour les sites méditerranéens, chauffage et climatisation ont été davantage sollicités. Ces facteurs n'ont donc pas permis la baisse de consommation enregistrée l'année précédente.

Par ailleurs, suite à des problèmes techniques en cours d'année, SAB Liban et SAB Tunisie n'ont pu communiquer tous leurs résultats et les chiffres connus ne sauraient être significatifs et ne peuvent donc être comptabilisés.

Consommation électrique en KW

	2010	2011	2012
SAB Fontenay	304 011	288 164	271 253
SAB Vannes	406 606	400 856	421 036
SAMIC/SAB Nice	299 966	238 610	223 058
BPM Meylan	---	23 361	26 258
TOTAL	1 010 583	950 991	941 605

Principe 8

à entreprendre des initiatives qui tendent à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

- Encore et toujours à l'ordre du jour la réduction de la consommation de papier, la règle principale étant « n'imprimer que si nécessaire »
 - version papier du journal interne supprimée ; à disposition via l'outil de gestion des Ressources humaines, il est à lire sur écran,

- davantage de numérisation par les services administratifs :
 - la généralisation du paiement des factures par virement, amorcée en 2011 à hauteur de 1 300 virements en remplacement d'un même nombre de chèques s'est prolongée en 2012, couvrant la quasi-totalité des paiements effectués par SAB. A cela, il convient de rajouter que la plupart des relances clients est désormais dématérialisée.
- pour les échanges de courriers intersites en métropole, la solution interne est privilégiée via les collaborateurs en déplacement sinon c'est la « lettre verte » de La Poste qui a été généralisée.
- réduction de la version papier pour les supports de formation, mis au maximum à disposition sur serveur,
- cartes de vœux électroniques depuis 4 ans,
- papier : une diminution de 27 % de la consommation au niveau Groupe (non retenu le dernier site créé en 2012, pour lequel il n'y a pas de chiffres significatifs et dont l'effectif représente 1,5 % de l'effectif global). SAB Tunisie enregistre une forte hausse –le triplement, en deux ans, de l'effectif de ce site a occasionné, entre autre, un nombre important d'échanges papier au niveau administratif- mais le nombre de feuilles imprimées/salarié y demeure le plus bas du Groupe.

On notera une faible baisse de consommation sur les sites anciens, hors siège social, du fait d'avoir atteint une certaine maturité. En revanche les tout derniers créés, ont plus de mal à maîtriser leur consommation en raison de la mise en place progressive de leur structure.

A noter que la numérisation, bonne pratique pour diminuer la consommation de papier, fait supporter l'impression des documents en bout de chaîne (factures, billets de train et d'avion, etc., ...) ; SAB n'y échappe pas et imprime désormais des documents qui lui parvenaient par courrier il y a peu et cela s'est accru depuis quelques années d'où un effort de l'entreprise plus conséquent pour maintenir ce niveau de baisse.

Nombre de feuilles de papier imprimées / personne / an

	2008	2009	2010	2011	2012
SAB Fontenay SAMIC France	3328	3840	2979	2089	1 442
SAMIC Monaco SAB Nice	4119	3846	3061	2125	1 167
SAB Vannes	1682	1548	945	826	581
SAB Liban	1138	902	814	628	605
SAB Tunisie	---	---	282	192	568

- Toutes les pistes ont été mises à profit pour accentuer la démarche :
 - une politique d'achats du Groupe orientée vers des fournisseurs ayant eux-mêmes une démarche de développement durable ; amorcée en 2008, cette procédure des achats s'amplifie année après année (papiers issus de forêts labellisées FSC/Forest Stewardship Council, c'est-à-dire papier dont les fibres proviennent de forêts gérées de façon durable-, produits d'entretien référencés 'écolabel', imprimantes ayant fonction recto/verso et mise en veille, etc...),
 - le covoiturage s'intensifie chaque année et est devenu un réflexe sur les sites du Groupe où les transports en commun ne sont pas ou peu développés (trajets domicile-entreprise, hôtel-entreprise lors des déplacements intersites),

Résultats mensuels du covoiturage

	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre de kms "économisés/mois"***	4 700	5 500	11 400	14 405	25 650
Quantité* de CO2 non rejeté	719 kg	841 kg	1 744 kg	2 204 kg	3 924 kg

*une voiture moyenne dégage 153g de CO2/km

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

- l'utilisation des transports en commun est forte sur les sites où l'usage de la voiture est peu répandu (grande ville, là où les transports en commun sont largement développés). Cela concerne aussi bien les trajets domicile-entreprise que les trajets gare/aéroport-entreprise. 97 % des collaborateurs du siège social sis en Ile de France, ont un « pass navigo ». C'est une pratique « verte » méritante quand on sait les conditions dans lesquelles on voyage le plus souvent,
- la marche à pied et le vélo ont de plus en plus d'adeptes pour les trajets domicile-travail quand la distance et les conditions de circulation le permettent (piste piétonne et cyclable en milieu urbain notamment),
- la participation au salon annuel Entreprise Durable,
- l'organisation du séminaire annuel avec nos clients dans le respect des trois piliers du développement durable. En juin 2012, il s'est à nouveau déroulé dans un lieu accessible à tous par les transports en commun, un traiteur a préparé un buffet entièrement bio y compris les chocolats offerts aux participants fabriqués dans une entreprise de réinsertion sociale,
- la sensibilisation de chaque nouveau collaborateur à la démarche de développement durable : un mot sur le sujet lors de l'accueil administratif, et dans le mois qui suit l'embauche, une présentation de la démarche par la responsable du développement durable et mise en contact avec le membre du comité de développement durable sur le site de travail du salarié. Pour ce faire, tous les sites ont désormais leur représentant y compris les tout derniers créés. L'intégralité de la démarche via le logiciel du service des Ressources Humaines est désormais accessible à tous les sites,
- l'information permanente sur notre démarche tant à l'externe (rubrique « développement durable » sur le site internet www.sab2i.com) qu'à l'interne (une tribune dans le journal trimestriel du Groupe, au tableau d'affichage sur lequel est inscrit l'engagement du Président et via la messagerie dédiée),
- la réponse à tout questionnaire sur notre engagement à la demande des prospects et des clients/fournisseurs, pour certains adhérents Pacte Mondial, à savoir 6% des clients et 25% des fournisseurs/prestataires du Groupe SAB,
- la collecte des cartons d'emballage mutualisée sur l'un de nos sites en concertation avec la communauté d'agglomération (9 entreprises adhérentes, dont SAB, sur un même secteur géographique).

Principe 9

à favoriser la mise au point et la diffusion des technologies respectueuses de l'environnement.

- La mise en place de nouveaux outils de communication (web-conférence, téléphonie IP, téléconférence) amorcée en 2009 se poursuit et leur utilisation n'a cessé d'augmenter. L'accroissement de la téléconférence (via la numérotation externe) est en forte augmentation en raison de son utilisation lors de la mise en réunion de plus de 3 sites, ce qui est de plus en plus fréquent au regard du nombre d'antennes du Groupe. Mais qu'il s'agisse de téléphonie IP (via la numérotation interne) ou de téléconférence, ces modes de communication sont une alternative non négligeable aux déplacements de courte durée.

Fréquence d'utilisation/an des outils de télécommunication

mode de télécommunication*	2010	2011	2012
web-conférence	30	44	35
téléphonie IP (3 sites maxi)	259	352	225
téléconférence (+ de 3 sites)	11	72	332
TOTAL	300	468	592

*concerne un site

Le corollaire en a été bien sûr une diminution plus ou moins conséquente des déplacements selon les sites.

Au cours de l'année écoulée le ralentissement de l'aérien s'est poursuivi au profit du rail. La baisse est plus réelle qu'apparente du fait de l'augmentation importante de l'effectif et du nombre croissant de sites au sein du Groupe, année après année. Le positionnement géographique des sites du Groupe ne pourra permettre de passer de l'aérien au rail entre les sites éloignés, mais les nouveaux moyens de communication ont déjà pris le relais pour assurer une baisse générale des voyages.

Il en va de même avec les clients lointains avec lesquels des réunions via webconférence, téléphonie IP et téléconférence sont proposées chaque fois que cela est possible et tout en tenant compte des fuseaux horaires.

Evolution du nombre des voyages sur sites métropole

Mode de transport	2009	2010	2011	2012
Train	1 024	607	642	688
Avion	587	599	453	400
TOTAL	1 611	1206	1095	1088

** vols nationaux et internationaux

- Le référencement des produits SAB dans le guide de l'AFDEL est une reconnaissance de la valeur ajoutée « eco-responsable » du groupe SAB.
Cette valeur ajoutée définie au chapitre « processus de travail » est le résultat de deux applications SAB référencées « FlowMind » et « SaaS » qui n'ont cessé de se développer depuis leur mise en œuvre en 2010

- FlowMind, outil mis en place courant 2010 et intégré dans la dernière version du logiciel, permet la dématérialisation des documents.

Des projets sont en cours chez des clients dans les processus métier ou administratifs ; tel client l'applique pour l'instruction de crédit, la souscription de produits bancaires, la gestion de compte et de virement, et tel autre l'applique pour les demandes de congés.

Chez l'un de nos clients, l'automatisation du processus de virement avec FlowMind avait permis de dématérialiser environ 18 000 fax entrants en 2011. Cette dématérialisation est passée à 180 000 en 2012, soit 10 fois plus.

Par cette contribution à réduire la circulation de papiers entre acteurs éloignés, FlowMind est incontestablement un outil très écologique.

- SaaS qui signifie « Software as a service » ou services à la demande est un concept consistant à proposer un abonnement à un logiciel plutôt que l'achat d'une licence.

En permettant la mutualisation des ressources sur des serveurs partagés par plusieurs entreprises, l'impact est non négligeable sur la consommation électrique. Après un 1^{er} établissement de paiement en 2011, ce sont désormais 3 autres qui viennent de confier la gestion de leur information au Groupe SAB eu égard à la souplesse et à la rapidité de déploiement de cet « outil ».

Principe 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.

SAB n'est pas exposé à des situations de corruption mais il propose à ses clients une application permettant de mettre en œuvre une politique de lutte anti-blanchiment dans le cadre des obligations qui leur sont imposées. Ces obligations des banques s'appliquent selon trois degrés de surveillance : vigilance simplifiée ou moyenne ou renforcée. Pour une banque, la connaissance de la clientèle repose principalement, avant l'entrée en relation, sur son identification et la vérification de celle-ci ; cette bonne connaissance, régulièrement actualisée, permettra de déceler des opérations atypiques qui pourraient être liées à des transactions délictueuses et de procéder à des déclarations de soupçon.

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

A ce qui précède, il faut ajouter les gestes en faveur du développement durable, mis en place depuis plusieurs années mais toujours améliorés et généralisés sur les sites du Groupe :

- utilisation de produits issus du commerce équitable dans les distributeurs de boissons,
- collecte des bouchons en plastique qui permet l'achat de fauteuils roulants pour les handicapés,
- participation à des actions locales lors de journées nationales ou internationales (semaine du développement durable, semaine de la collecte des déchets, etc.,)

- mise en place, en 2011, d'une ruche sur le toit du siège social à SAB Fontenay afin d'apporter une contribution au maintien de la biodiversité. Au-delà de l'action, en 2012, un atelier pédagogique a permis aux salariés qui le souhaitaient, de mieux comprendre cette initiative.

Toutes les « bonnes pratiques » ci-avant exposées, mises en place ces dernières années, améliorées au fil du temps, le sont dans un esprit de réelle conviction pour accompagner la démarche de développement durable voulue par le Groupe depuis son adhésion au Pacte Mondial.

Coordonnées du contact du Groupe :

Anne-Rose LE GALLO

e-mail : annerose-legallo@sab2i.com