



Paris le 12 décembre 2013

GLOBAL COMPACT
Communication de progrès

CHAQUE JOUR NOUS AGISSONS POUR DEMAIN

Le comportement d'une entreprise importe autant que ses performances économiques ou la qualité de ses produits. Le Groupe SAB en est convaincu et dans ses objectifs, il s'est fixé celui de l'application des normes éthiques à toutes ses actions tant internes qu'externes.

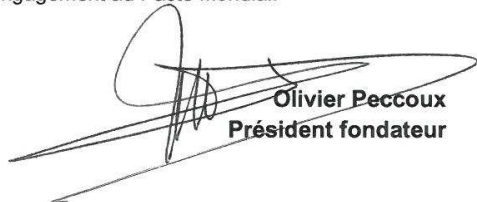
Cela n'est possible que si les valeurs du Groupe sont appliquées par l'ensemble des collaborateurs : la performance à long terme tout en appliquant lois et réglementations, le développement tout en respectant l'environnement, l'optimisme et l'épanouissement au travail pour préparer et assurer l'avenir.

L'adhésion du Groupe au Global Compact en 2007 lui a fait encore davantage prendre conscience qu'une entreprise durable était une entreprise éthique.

C'est pourquoi la charte éthique du Groupe SAB en cours d'élaboration, aura pour objet de présenter des valeurs essentielles et d'assurer que l'entreprise agit de façon responsable avec ses collaborateurs -tous sites confondus-, ses parties prenantes et ses concurrents conformément aux 10 principes du Global Compact qu'elle s'applique à respecter et à promouvoir depuis des années.

A ce jour, SAB n'a pas eu à déplorer de pratiques contraires à sa déontologie mais s'engage à établir un code de conduite qui sera remis à chaque collaborateur et à en assurer la diffusion la plus large possible à l'externe.

En 2013, dans un contexte toujours aussi difficile, le Groupe SAB a su tenir sa promesse d'amélioration en matière de développement durable et c'est donc tout naturellement que je renouvelle notre engagement au Pacte Mondial.



Olivier Peccoux
Président fondateur

Le but de la discussion ne doit pas être la victoire, mais l'amélioration
Joseph JOUBERT

BREF RAPPEL DE L'ACTIVITÉ DU GROUPE

SAB dont le siège social est établi à Fontenay-sous-Bois (France), édite des solutions progicielles –plus de 200 références- dédiées 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 SAB AT.

Créé en 1989, SAB fort de plusieurs centres de R&D et de support en France (4) et Monaco, au Liban, en Tunisie, dispose également d'un réseau international d'une dizaine de bureaux sur plusieurs continents. Ce sont 615 collaborateurs, à forte valeur ajoutée métier, tant fonctionnelle que technique, qui dispensent leur expertise à une centaine de clients à travers le monde.

Outre les « 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, de la finance islamique, SAB fournit une mise en œuvre complète et un service d'assistance à ses clients pendant et après l'implémentation et travaille comme un partenaire technologique engagé offrant les réponses les plus adaptées à ses clients. Et, dans le cadre de son offre universelle, SAB offre des services d'externalisation : infogérance, SaaS, Sous-Traitance Métier.

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.

DROITS DE L'HOMME ET NORMES DE TRAVAIL

Nous confirmons que notre entreprise respecte totalement la législation française, laquelle intègre toutes les conventions internationales et notre domaine d'activité nous expose moins à des situations concernant la violation des droits de l'homme.

De plus, nous veillons également à ce que nos parties prenantes agissent de même. Les partenariats avec les fournisseurs, pour lesquels nous avons des agents externes sur les sites du Groupe, font l'objet de toute notre attention, notamment en ce qui concerne l'emploi de prestataires ponctuels ou permanents ainsi que des étudiants-stagiaires.

De ce fait, elle applique à l'ensemble de son personnel, ainsi qu'au personnel externe, les dispositions du Code du Travail en vigueur en France et respecte les articles L 4153 dudit code.

SAB respecte l'ensemble des normes de travail (liberté d'association et droit de négociation collective, élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, abolition du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession) et applique des règles de conduite bien précises dans le respect de ces normes :

L'EMBAUCHE

- La Direction des ressources humaines, responsable de l'embauche, 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 développement durable (DD) dans l'esprit du nouveau collaborateur (salarié ou prestataire/intérimaire) ; plusieurs pages à la rubrique « communication » de SIRH sont dédiées au DD et un message d'information sur la démarche est présentée par le responsable du Comité de DD et son représentant sur le site concerné.
- 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.
- 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.
- Sur tous les sites du Groupe, les salariés bénéficient d'avantages sociaux. Il est à noter que ces avantages propres à la législation française, sont également attribués aux salariés des sites étrangers.
Il en est ainsi pour :
 - les congés : la société accorde des jours supplémentaires à ceux prévus par la loi relative au travail du pays dans lequel est basé le site SAB
 - une contribution financière au déjeuner qui prend la forme d'un titre repas ou d'un forfait,
 - une assurance frais de santé pour tous les salariés du Groupe
 - une assurance voyages si sortie du pays d'origine

LA FORMATION

- La formation initiale tient une place importante et 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 2012, la part de la masse salariale consacrée à la formation sur les sites de SAB France est de 3,72 %, soit plus du double (130 %) au-dessus de l'obligation légale (1,6%). Par ailleurs, il convient de rajouter les salariés des sites hors France pour lesquels la législation locale n'impose aucune formation. Cela a concerné 39 collaborateurs (66,5 jours/466h30), soit un total Groupe de 237 salariés formés et une progression de 5% par rapport à l'année précédente.

Point formation SAB France

	Nbre salariés formés
2009	142
2010	92
2011	170
2012	198

L'ÉVOLUTION

- 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 collaborateurs en 2^e période de carrière un peu plus nombreux chaque année, sont la résultante aussi bien du vieillissement que de l'embauche.
Le « plan senior » mis en place en 2010 pour une période de 3 ans est remplacé par le « contrat générations ». Ce dernier, négocié il y a quelques mois avec les représentants du personnel ne sera effectif qu'en 2014, pour une durée de 3 ans.

Il s'inscrit dans une continuité du « plan seniors » et les 3 grandes parties qui le composent, *-embauche et insertion des jeunes de -26 ans, maintien dans l'emploi et embauche de seniors de + 57 ans, transmissions des savoirs et savoir-faire-*, étaient déjà des composantes du plan précédent pour lequel plusieurs actions avaient été mises en place :

- des contrats de travail à temps partiel sont désormais accordés aux salariés en 2^e période de carrière au même titre qu'aux jeunes salariés en charge d'enfants en bas âge principalement.
- 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.

LES FEMMES ET LES HOMMES

- Depuis sa création, SAB poursuit une politique très ouverte en matière de recrutement, caractérisée par une mixité riche sur le plan humain : nationalités, cultures, langues, 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. Le Groupe compte ainsi 18 nationalités.

Ce « métissage » permet aussi une approche plus enrichie dans la démarche de développement durable, chaque pays ayant sa propre politique de développement durable selon l'implication des Gouvernants (5 nouvelles nationalités composent désormais la population du Groupe).

- Et notre entreprise, affiche une quasi parité : 40 % de femmes - 60 % d'hommes, alors qu'il est constaté une forte représentation des hommes dans ce secteur d'activité.

Parité	France	Monaco	Liban	Tunisie	Tahiti	Dubaï	Maroc	Total
Hommes	204	38	65	52	1	7	1	368
Femmes	109	12	84	38	2	2	1	248
Total	313	50	148	90	3	9	2	615

Le plan d'égalité Femmes/Hommes mis en place pour une durée de 3 ans s'appuie sur les deux principes que sont les droits et l'égalité des chances ; il offre ainsi des conditions de travail identiques à tous les salariés du groupe, un accès à la formation continue -selon les besoins de services ou suite demande personnelle- dans des proportions identiques à celles de la parité F/H.

Le 1^{er} bilan de ce plan laisse apparaître un faible écart de salaires en faveur des hommes (+5,27 %) sur la base de 96 % de la masse salariale.

LES ACTIONS PÉDAGOGIQUES

- Les partenariats pédagogiques s'appliquent du collège à l'université et outre la poursuite des actions habituelles :
 - 10 conventions de stage signées au cours des 12 derniers mois soit une progression de 20% par rapport à la période précédente.
C'est ainsi qu'ont été accueillis des collégiens, lycéens, étudiants, principalement au siège de l'entreprise pour des stages allant de quelques semaines à plusieurs mois et plus (1 ou 2 ans s'agissant de contrat de professionnalisation).
 - Présentation de l'entreprise (1/2 journée) aux étudiants en filière 1re année informatique / IUT.
- Deux nouveaux engagements forts avec le monde de l'éducation et de la recherche ont été pris par l'entreprise en 2013 :
 - Accompagnement de l'UBS dans la mise en place d'une nouvelle spécialité « cyber sécurité », formation unique en son genre en France. Le soutien de SAB s'est concrétisé par la signature d'une convention d'apprentissage pour 3 jeunes apprentis d'une promotion de 24 étudiants.
 - Création du Trophée de la finance durable, prix destiné à récompenser les meilleurs travaux scientifiques ou les thèses portant sur la finance durable. SAB, entreprise de technologie au service de la finance, deux domaines en constantes évolutions/révolutions dans lequel le rôle de la recherche est primordial. C'est donc tout naturellement que SAB a souhaité rapprocher ces deux mondes et décidé d'apporter son soutien à créer un prix de recherche en adéquation avec son activité et ses valeurs qui en font une entreprise socialement responsable et impliquée dans les valeurs du développement et du progrès.

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. Cette année les programmes en rapport avec le handicap ont été largement privilégiés :

- Valorisation du travail des jeunes en difficulté avec sensibilisation au monde du handicap,
- Equipement de l'atelier d'un système de levage permettant aux élèves d'apprendre à soulever des personnes handicapées,
- Création d'un éclairage respectueux du développement durable et de l'accessibilité aux malvoyants en salle de conférence ,
- Individualisation du parcours de formation via l'outil multimédia pour handicapés et jeunes en difficulté.

LA COMMUNICATION

- Réunion annuelle sur chaque site pour dispenser à tous les salariés 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 des activités et de l'actualité de l'entreprise adressée aux salariés, via le journal interne et publication ponctuelle d'un bulletin d'information à l'intention des clients.
- Des réunions sont également organisées avec les prestataires dont les personnels sont opérationnels sur sites SAB.
- 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) et dans le trimestre 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 leur représentant.

ENVIRONNEMENT

DES ACTIONS DE PRÉCAUTIONS FACE AUX PROBLÈMES ENVIRONNEMENTAUX

• LES DEEE

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 sont cédés sur un marché de 2^{de} main afin d'être réutilisés. Ils sont aussi conservés au-delà des 3 ans afin d'être installés en 2^d écran dans les services nécessitant des écrans supplémentaires.
- 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).
- En partenariat avec les entreprises de nettoyage, des produits eco-labellisés sont utilisés sur les sites de la métropole et le personnel est formé à l'utilisation de ces produits pour lesquels le dosage sont différents de celui des produits chimiques.

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

La consommation électrique est aussi sous surveillance et un suivi des consommations est effectué sur presque tous les sites (les tout récents, ayant moins de 2 ans et représentant moins de 3 % de l'effectif, n'ont pas encore de résultats significatifs).

- 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.

Les résultats sont très variables d'un site à l'autre pour la raison principale d'un accroissement important de l'effectif global depuis 2011 (+ 28 %), l'ouverture de 3 nouveaux sites et l'augmentation des matériels nécessaires à l'activité.

Il est à noter que durant l'année écoulée, comme en 2012, particulièrement froide les mois d'hiver pour les sites de la métropole et particulièrement chaude au printemps/été pour les sites méditerranéens, chauffage et climatisation ont été davantage sollicités. Ces facteurs n'ont donc pas permis la baisse de consommation attendue.

S'agissant du site de Vannes, il y est hébergé la majeure partie des matériels nécessaires au bon fonctionnement des autres sites et malgré le déploiement de la virtualisation des matériels et la présence d'appareils plus performants en matière de consommation, une hausse, même contenue, est à constater.

Enfin, il est toujours aussi difficile d'obtenir des résultats chiffrés significatifs sur les sites hors métropole mais SAB Liban, compte tenu des coupures récurrentes d'électricité, s'est équipé d'un générateur privé qui permet la réduction de la consommation la nuit ainsi que les jours fériés et week-end.

Consommation électrique en KW

	2010	2011	2012	2013
SAB Fontenay	304 011	288 164	271 253	337 214
SAB Vannes	406 606	400 856	421 036	451 226
SAMIC/SAB Nice	299 966	238 610	223 058	141 924
BPM Meylan		23 361	26 258	21004
TOTAL	1 010 583	950 991	941 605	951 368

DES ACTIONS POUR PROMOUVOIR LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

• LA CONSOMMATION DE PAPIER ET LE RECYCLAGE

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 s'est prolongée en 2012 et 2013 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 5 ans,
- papier : la diminution de la consommation au niveau Groupe se poursuit année après année mais des écarts sont à noter d'un site à l'autre et pour des raisons bien différentes :
 - après une hausse importante l'an dernier en raison du triplement de son effectif, SAB Tunisie enregistre cette année une baisse notable de sa consommation (- 15,5 %) et le nombre de feuilles imprimées/salarié y demeure le plus bas du Groupe, suivi de près par SAB Vannes dont la baisse est régulière depuis 5 ans.
 - à contrario, SAB Liban, en baisse régulière depuis plusieurs années, subit une forte hausse cette année qui s'explique en partie par une augmentation de réponses aux appels d'offres et d'une inondation des bureaux ayant entraîné la perte d'une partie du stock de papier. Toutefois, la consommation globale/personne a baissé de moitié entre 2010 et 2013.

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

Sites	2010	2011	2012	2013
SAB Fontenay SAB Conseil	2979	2089	1 442	1421
SAMIC Monaco SAB Nice	3061	2125	1 167	615
SAB Vannes	945	826	581	500
SAB Liban	902	710	710	1050
SAB Tunisie	282	814	568	480

La consommation de papier est inévitable mais corollairement, tout est mis en œuvre pour que le papier « usagé » soit recyclé au maximum. Pour cela, la mise en place de boîtes de recyclage se généralise sur les sites de la métropole et c'est l'occasion d'y associer des prestataires, expressément dédiés à cette opération ou via l'entreprise de nettoyage proposant ce service.

C'est ainsi que le prestataire, rencontré sur le salon PRODURABLE, et avec qui nous avons signé un partenariat, a mis en place, au siège social de l'entreprise, les corbeilles destinées au tri sélectif du papier, carton, canettes et bouteilles plastique. Les collaborateurs de SAB ont été informés et sensibilisés directement par les équipes du prestataire de la finalité de ce tri sélectif auquel ils doivent participer quotidiennement.

Les collectes puis la valorisation des déchets sont assurées par des personnes en situation de handicap, toutes employées en CDI. Enfin l'impact environnemental de cette action n'est pas négligeable : en 2 mois de collecte, 725 kg de papier recyclés ont permis de sauver 12 arbres, d'économiser 20 910 litres d'eau et 2 788 Kw.

D'autres 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...),
- 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).

• TRAJETS DOMICILE/TRAVAIL

- le covoiturage, bien qu'en baisse en terme de kms –distances parcourues plus courtes- reste très utilisé 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). Les transports « train/bus » ont représenté 6 400kms/mois sur l'un des sites de la métropole

En association avec la Communauté d'Agglomération de Vannes et du Conseil Général du Morbihan, un code entreprise a été mis à disposition de SAB Vannes afin que les collaborateurs intéressés puissent prendre contact avec d'autres personnes, externes à SAB mais géographiquement proches (domicile et lieu de travail).

Résultats mensuels du covoiturage

Année	2010	2011	2012	2013***
Nombre de kms "économisés/mois"***	11 400	14 405	25 650	21 262
Quantité* de CO2 non rejeté	1 744 kg	2 204 kg	3 924 kg	3 253 kg

*une voiture moyenne dégage 153g de CO2/km

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

*** le nombre de kms partagés a diminué même si le nombre d'utilisateurs reste constant mais les distances sont plus courtes.

- 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 (970 kms/mois) et le vélo (500 kms/mois), sur un site métropole, 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).

UTILISATION DE TECHNOLOGIES RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT

• LES OUTILS DE TÉLÉCOMMUNICATION

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 – externe si appel avec client-) ou de téléconférence, ces modes de communication sont une alternative non négligeable aux déplacements de courte durée.
L'utilisation sur les autres sites, autre que celui de la métropole mentionné dans le tableau ci-dessous, a dépassé les 400 appels au cours du dernier semestre.

Fréquence d'utilisation annuelle des outils de télécommunication (concerne un site)

Mode de Télécommunication	2010	2011	2012	2013
Web-conférence	30	44	35	42
Téléphonie IP 3 sites maxi	259	352	225	370
Téléconférence (+ de 3 sites)	11	72	332	496
TOTAL	300	468	592	908

• ET LEUR COROLLAIRE

La corrélation directe est bien sûr une diminution plus ou moins conséquente des déplacements selon les sites et au cours de l'année écoulée, ils ont évolué de manière différente selon les missions :

- les déplacements intersites ont nettement diminué et, en métropole, le rail s'est imposé sur l'aérien chaque fois que cela était possible,
- les missions de prospection hors métropole, en nette augmentation depuis 15 mois, ont entraîné une progression de l'aérien.

Évolution annuelle du nombre des voyages sur sites métropole

Mode de transport	2009	2010	2011	2012		2013	
Nature du voyage	Intersites Clients Prospects	Intersites Clients Prospects	Intersites Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects
Train	1 024	607	642	242	460	161	520
Avion*	587	599	453	209	191	135	295
TOTAL	1 611	1 206	1 095	1 102		1111	

* vols nationaux et internationaux

Cet accroissement des déplacements, en amont de la signature des contrats, régresse ensuite et au fur et à mesure de l'avancement des « chantiers », les modes de communications ci-dessus évoqués prennent largement le relais. Il en va de même pour les clients lointains avec lesquels des réunions via la téléconférence sont proposées chaque fois que cela est possible et tout en tenant compte des fuseaux horaires.

La baisse est donc plus réelle qu'apparente compte tenu de l'accroissement des sites du Groupe, année après année et c'est ainsi qu'une forte baisse a été notée ces deux dernières années sur l'un des sites les plus éloignés de la métropole.

Évolution annuelle du nombre des voyages sur un site hors métropole

Nombre Vols/an	2011	variation	2012	variation	2013
SAB Liban	145	-13%	127	-36%	81

• LES OUTILS MÉTIER

Le référencement des produits SAB dans la 1^{re} parution du 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 et pour lesquelles l'AFDEL renouvelle le référencement SAB dans sa 2^e parution en 2013.

- FlowMind, outil mis en place courant 2010 et intégré dans la dernière version du logiciel, permet la dématérialisation des documents. Il est utilisé dans :
 - les processus métier (souscription de produits bancaires, gestion de comptes et de virements,...)
 - ⇒ ex : l'automatisation de la procédure de virement a permis à un client de multiplier par plus de 10 la dématérialisation des documents dédiés)

ou

- les processus administratifs pour gérer des dossiers très divers (retraite et prévoyance, demandes de congés, procédure de naturalisation au Ministère de l'Intérieur,...)
- ⇒ ex : la gestion informatisée des dossiers d'un organisme de retraite/santé/famille de traiter 880 types de documents ce qui représente environ 1 750 000 documents par an et par caisse sur les 35 caisses que compte l'organisme.

Par cette contribution à réduire 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 et ce mode locatif est en expansion régulière depuis deux ans. Dans tous les appels d'offres, il est proposé de choisir entre licence ou SaaS.

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, puis 9 en 2012, le mode SaaS a su en convaincre 3 autres en 2013, portant à 12 le nombre d'organismes utilisateurs. La souplesse et la rapidité de déploiement de cet outil ont su les convaincre.

ANTI-CORRUPTION

L'engagement de SAB à respecter les principes fondamentaux du développement durable est aussi celui de combattre la corruption sous toutes ses formes. Jusqu'à présent, le Groupe SAB n'a pas eu connaissance d'avoir été ou d'être exposé à des situations concernant l'anti-corruption et ne peut donc communiquer sur des progrès à ce sujet.

• CHARTE ÉTHIQUE

Nonobstant que notre domaine d'activité nous expose moins à des situations de corruption, le Président de SAB a fait l'annonce à l'ensemble du personnel, via la revue interne de l'entreprise, qu'un projet de charte éthique était à l'étude et serait validé d'ici quelques mois. Cette ébauche souligne les règles de conduite à appliquer pour éviter les situations contraires à l'éthique et peut se définir ainsi :

Règles de conduite à appliquer :

- respect des règles de droit social/travail
- déontologie professionnelle forte
 - ➔ en interne à la société :
 - règles de comportement éthique applicable dans tout le groupe
 - loyauté vis-à-vis de l'entreprise
 - Confidentialité sur les thèmes, sujets ou problématiques internes à SAB qui n'entrent pas dans la relation établie avec les parties prenantes.
 - ➔ en externe avec toutes les parties prenantes –clients, prospects, fournisseurs, partenaires- :
 - Ethique relationnelle forte :
 - ✓ professionnalisme (transparence à toutes les étapes de la mise en œuvre du contrat)
 - ✓ mise à disposition de tout ce qui est nécessaire, tout mais juste ce qu'il faut (invitations limitées à l'hospitalité et politique « cadeaux » limitée au relationnel culturel et d'usage local)
 - ✓ relations commerciales dans une totale confidentialité (ne jamais évoquer ou dissenter sur un concurrent vis-à-vis d'un prospect même si sollicitation en ce sens)

Pour se protéger :

- Des risques classiques :
 - Non-respect des règles de droit social/travail
 - Déloyauté et divulgation d'informations propres à l'entreprise
 - Détournement de l'usage des outils technologiques à des fins privées et non professionnelles
- Des risques propres au métier de l'entreprise :
 - Non-respect des engagements contractuels vis-à-vis des partenaires
 - Opacité des échanges dans la mise en œuvre des contrats
 - Corruption active et passive

• APPLICATION MÉTIER ANTI-CORRUPTION

SAB 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 :

- la participation au salon annuel Entreprise Durable,
- l'implication –engagement public du Président– et la participation aux ateliers et conférences organisés par Global Compact France
- l'organisation du séminaire annuel avec nos clients dans le respect des trois piliers du développement durable. En juin 2013, il s'est à nouveau déroulé dans un lieu central, accessible par tout transport en commun et offrant un service dans le respect de la responsabilité sociétale. C'est ainsi que le traiteur retenu met en œuvre des pratiques qui relèvent de la RSE à savoir récupération des eaux fluviales, tri sélectif des déchets depuis plus de 10 ans, emploi de personnel handicapé, formation de jeunes apprentis en alternance.
Pour l'occasion, nous avons organisé un quizz dont l'enjeu était un panier gourmand, pour partie composé de produits du terroir, mettant à l'honneur nos filiales françaises et étrangères. La remise du cadeau a été l'occasion de reparler, à nos clients présents, de l'engagement du Groupe SAB dans le Développement durable et son soutien aux 10 principes du Global Compact.
- la réponse à tout questionnaire sur notre engagement à la demande des prospects et des clients/fournisseurs ; à noter que certains sont adhérents Global Compact -deux nouveaux clients viennent se rajouter aux 6 % de nos clients et 25 % de nos fournisseurs/prestataires jusqu'à présents engagés dans cette même démarche.
- utilisation de produits issus du commerce équitable dans les distributeurs de boissons,
- utilisation de produits ecolabel pour le nettoyage des locaux sur les sites SAB France et dont l'un est entreprise-pilote pour le prestataire depuis plusieurs années.
- participation à des actions locales lors de journées nationales ou internationales (semaine du développement durable, semaine de la collecte des déchets, semaine des transports doux, etc.,)

SAB et la nature

- Le Groupe SAB défend les abeilles depuis 2011 : en plus de l'installation d'une ruche sur les toits de son siège social, SAB s'est aussi investi dans le programme de sauvegarde de l'abeille noire d'Ile de France via le parrainage d'une ruche pour le compte de l'association « le Conservatoire de l'abeille noire en Ile de France (CANIF),
- à Beyrouth, via sa filiale, SAB a « adopté » un cèdre du Liban, contribuant ainsi au reboisement des forêts fortement endommagées par la guerre,
- En complément des programmes axés RSE via la taxe d'apprentissage, notre soutien à la gestion durable des forêts et l'utilisation de bois certifié, nous a valu l'attribution du certificat de « membre protecteur de la forêt 2013 » par la Centre forestier de la région PACA.

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.

Cet engagement renouvelé dans la déclaration ci-avant est consultable sur divers supports afin que collaborateurs et partenaires aient à l'esprit cette action du quotidien :

- affichée de façon permanente dans tous les locaux du Groupe,
- consultable par intranet via l'outil de communication « SIRH » de la Direction des Ressources humaines
- lisible trimestriellement dans la tribune DD de la revue interne du Groupe, et
- disponible publiquement sur notre site internet -www.sab2i.com-,

Coordonnées du contact du Groupe :

Anne-Rose LE GALLO

e-mail : annerose-legallo@sab2i.com