



Paris le 10 décembre 2014

## GLOBAL COMPACT

### Communication de progrès

#### CHAQUE JOUR NOUS AGISSONS POUR DEMAIN

Année après année, le Groupe SAB, fidèle à l'engagement pris en 2007 de soutenir les principes fondamentaux préconisés par le Global Compact des Nations Unies (Droits de l'Homme, Normes de travail, Environnement et Anti-corruption), réaffirme la nécessité de les concilier avec la gouvernance d'entreprise et vous présente sa 7<sup>e</sup> Cop, de niveau Advanced.

Un pas de plus, annoncé l'an dernier, a été franchi par la mise en place d'un code SAB traitant du comportement éthique que chaque collaborateur du Groupe doit avoir dans la lutte anti-corruption. Il importe de renforcer le sens du mot valeur, tel est le défi de l'éthique professionnelle à relever.

Le Code SAB a pour objet de présenter des valeurs essentielles et d'assurer que l'entreprise et ses collaborateurs -tous sites confondus- agissent de façon responsable selon les principes ci-avant évoqués et que ces derniers sont à partager avec toutes les parties prenantes de l'environnement professionnel du Groupe -clients, fournisseurs, prospects et concurrents-.

Les valeurs liées aux droits de l'Homme ne sont pas en reste et outre le respect de la législation, la Direction s'est engagée à aller au-delà dans le domaine de la formation. On ne répétera jamais assez qu'elle est essentielle et qu'améliorer ses connaissances techniques est vital tant à titre individuel que collectif.

Dans le développement des compétences, la formation est un investissement rentable et durable dès lors qu'elle est bien réfléchie, encadrée et accompagnée et, dans cet objectif, une académie SAB, « SAB Academy », a été créée afin de professionnaliser les ressources du Groupe en tenant compte de l'évolution de ses métiers, de son organisation et de son environnement.

Chaque site du Groupe présent sur plusieurs continents et empreint de cultures différentes, a bien pris conscience de l'enjeu de la démarche et apporte tout son soutien à cet engagement que j'ai le plaisir de renouveler dans un contexte économique toujours aussi incertain. Ce qui n'était qu'une goutte d'eau, s'est sédimenté, révélant un vrai ciment d'entreprise.

Olivier PECCOUX  
Président fondateur

*L'utopie c'est la faiblesse d'y penser, l'optimisme c'est la force d'y croire.*



## **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 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.

SAB propose une solution de core banking modulaire et pleinement intégrée, ainsi que des offres départementales 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, etc....

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.

Pour ce faire, tous les services de l'entreprise y contribuent et les résultats chiffrés qui seront présentés dans les différents chapitres ci-après, sont collectés tout au long de l'année par ces services (transversalité de l'implication).

Le comité de Développement durable en fait l'analyse, en tire les conclusions qui serviront de trame à la démarche pour l'année suivante et procède à la rédaction de ce rapport.

## 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.

En outre, SAB applique scrupuleusement les préconisations données par le Gouvernement français et/ou le Ministère des Affaires étrangères, dès lors que surgit un risque ou un conflit dans les pays de nos filiales et de nos clients :

- Missions clients immédiatement stoppées  
S'agissant des sites d'implantation, tout est mis en œuvre pour protéger les salariés (déplacement vers zones sécurisées et sur sites de la métropole : Liban 2006)
- Concernant les zones à risques sanitaires, les mises en garde du Ministère des Affaires étrangères sont prises en compte par la Direction des Ressources humaines qui en assure une veille.

### 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 dans lequel figurent un grand nombre d'informations relatives à la vie quotidienne au sein de l'entreprise (règlement intérieur, gestion des frais professionnels, des congés, des astreintes, de la convention professionnelle). 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) auprès 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 en concertation avec la RH du site.

- 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 conditions de travail, les risques associés et les moyens de prévention et d'action s'y rapportant sont définis annuellement par la Direction RH en concertation avec les représentants du personnel (CHSCT). Ils sont notés dans un document unique appelé DU
    - Dans le cadre des déplacements en France et à l'étranger, y compris dans les zones à risques, un contrat d'assurance avec couverture large a été mis en place. L'assureur y prévoit les dispositions à prendre –notamment le rapatriement des personnes- lors de problèmes sanitaires ou survenance d'un conflit nécessitant de quitter le pays. Il est à préciser que le Liban, pays d'implantation de l'un de nos sites n'est pas considéré comme une zone à risques.

Toutes les informations sur ce sujet sont consultables par chaque salarié sur l'intranet RH.

En parallèle, une veille sanitaire est assurée par la Direction RH qui suit les préconisations du Ministère des Affaires étrangères.
  - 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 (uniformisation pour tous les sites France depuis le 01.01.14)
  - une assurance voyages permanente pour l'ensemble des salariés.
- En ce qui concerne le handicap et l'insertion professionnelle et à défaut d'atteindre le quota requis par la législation, SAB procède à des actions complémentaires en participant à la création et à la pérennisation de nombreux emplois relevant de ces deux catégories dans le cadre d'un partenariat avec un fournisseur pour la collecte et le tri des déchets de bureau (papier, cartons, bouteilles plastique)

## 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 2013, la part de la masse salariale consacrée à la formation sur les sites de SAB France est de 2,06 % (soit 164 salariés formés). Cela est supérieur de 0,46 % par rapport à l'obligation légale (1,6%).

La baisse enregistrée sur les sites de SAB France par rapport à l'année précédente s'explique par le report d'un important programme de formation qui s'est déroulé au cours 1<sup>er</sup> semestre 2014 et par un accent mis sur les formations des collaborateurs des filiales dans des pays où la législation ne l'impose pas.

Il convient ainsi de préciser que 165 collaborateurs ont été formés hors sites France (39 l'an dernier), soit un total de 329 personnes pour l'ensemble du Groupe (237 l'an dernier) ce qui représente un accroissement de 37 % de salariés formés tous sites confondus.

#### Point formation SAB France

	Nombre salariés formés
2009	142
2010	92
2011	170
2012	198
2013	164

#### SAB Academy

Les formations internes et les programmes de certification ne sont pas nouveaux chez SAB. L'augmentation des ressources, l'arrivée de nouvelles technologies (par exemple, les Massive Open Online Courses –MOOC-) et la complexification des projets clients ont été les éléments déclencheurs d'une nouvelle formule de formation qui a pris la forme d'une académie SAB, appelée « SAB Academy »

Cette académie, en favorisant la montée en compétence des équipes, ainsi que la formation et le transfert de compétences de nos partenaires et nos clients, permettra la professionnalisation des ressources tout en tenant compte de l'évolution des métiers, de l'organisation et de l'environnement de l'entreprise.

Dans cet objectif, SAB Academy dispense, depuis quelques mois, des formations certifiantes qui permettront aux collaborateurs d'accéder à des niveaux supérieurs de responsabilité. D'investissement rentable, la formation dans le développement des compétences devient un investissement durable.

#### 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<sup>de</sup> période de carrière un peu plus nombreux chaque année, sont la résultante aussi bien du vieillissement que de l'embauche.

Les salariés référencés « seniors » (45 ans et plus) sont au nombre de 99, soit 8,5% des effectifs de SAB métropole.



Le contrat génération mis en place fin 2013, dont les 3 axes sont :

- *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-,*

fait l'objet d'une cartographie des compétences non encore achevée et sera présenté prochainement au Comité d'Entreprise.

Cette cartographie est effectuée par métier et celle du département de la Relation client tout juste terminée a été présentée au Comité de direction fin novembre. Les autres métiers de l'entreprise seront passés en revue dans l'année à venir

- des contrats de travail à temps partiel continuent d'être accordés ou renouvelés. Ils augmentent légèrement chaque année et concernent aussi bien les salariés en 2de période de carrière que les jeunes salariés (dont quelques hommes) et pour lesquels la demande est principalement justifiée par la charge d'enfants en bas âge.
- 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.
- Au niveau métropole, sur 23 embauches réalisées au cours des 12 derniers mois, 5 le sont pour la tranche d'âge 45-55 ans

## 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 16 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.

Et notre entreprise, continue d'afficher une parité de 40 % de femmes / 60 % d'hommes, alors qu'il est toujours constaté une forte représentation des hommes dans ce secteur d'activité.

## Parité Groupe

	Sites France	Sites hors France	TOTAL
Femmes	114	135	249
Hommes	197	173	370
TOTAL	311	308	619

Le plan d'égalité Femmes/Hommes mis en place en 2013 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.

Afin de mener à bien cette promotion F/H, la direction RH a pris contact avec « Les Femmes au numérique » qui est une commission Syntec.

Les 23 embauches réalisées depuis un an sur les sites de la métropole représentent 10 femmes et 13 hommes et sur cinq contrats de professionnalisation mis en œuvre en 2014, 3 concernent des femmes dans des services différents (RH, Relation client, Comptabilité)

Il est à noter également une représentation significative des femmes :

- à la direction de projets dans le département de la Relation client où sur 4 postes dédiés, 2 sont occupés par des femmes, soit une parité 50/50,
- au Comité de Direction dans une proportion de 2 femmes / 5 hommes soit 29 % de femmes.

## LES ACTIONS PÉDAGOGIQUES

- Les partenariats pédagogiques s'appliquent du collège à l'université sous forme de stages, de contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) et se décomposent comme suit :
  - six stages allant d'une durée de 7 semaines pour un étudiant en BTS à 25 semaines pour un étudiant de Master 2
  - cinq contrats de professionnalisations dont 3 ci-avant évoqués au § parité
  - trois contrats d'apprentissage sur une période de 3 ans (2013-2016)
- Mentorat d'un jeune entrepreneur : créé dans le cadre d'un partenariat avec la Chambre de Commerce d'Ile de France, la Caisse des Dépôts et l'ex Ministère du redressement productif, ce dispositif intervient en aval des dispositifs d'aide à la création d'entreprises. Son principe est de mettre les dirigeants de PME/PMI (mentorés) en relation avec des entrepreneurs chevronnés ayant à leur actif une réussite entrepreneuriale majeure (mentors).  
L'institut du mentorat entrepreneurial (IME) assure la mise en relation entre mentors et mentorés et est garant de la pérennité du programme mentorat et du respect des engagements initialement acceptés.

- Sollicitation validée mais non aboutie (à reporter l'an prochain) pour un témoignage d'une salariée lors de la journée des sciences au féminin, témoignage s'adressant à une classe de terminale.
- Poursuite des engagements pris en 2013 avec le monde de l'éducation et de la recherche:
  - 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.  
Le 1<sup>er</sup> prix a été remis en février. Ce fut l'occasion pour la Direction du Groupe de renouveler son engagement public

**Dans le cadre du versement de la taxe d'apprentissage**, dont le financement est orienté à plus de 50 %, nous avons la possibilité pour le solde, de décider de l'affectation résiduelle mais toujours à destination d'organismes de formation. Notre soutien concerne des actions locales proches de nos sites basés en métropole et depuis plusieurs années, la Direction a fait le choix d'une large diversité de thèmes ayant un lien direct avec les fondamentaux du DD (environnement, handicap, insertion de jeunes). Cette sélection est issue d'une démarche conjointe entre la Direction, les Ressources humaines et le comité de Développement durable.

En 2012 avons mis l'accent sur l'insertion des jeunes, puis sur le handicap l'an passé.

En 2014, ont été privilégiés des projets relatifs à la protection de la biodiversité :

- La sensibilisation au bien-produire et au bien-manger (création d'un potager biologique au sein de l'école)
- La mise en place d'un équipement complet de chauffage issu des énergies renouvelables
- La création d'un espace pédagogique d'étude de la biodiversité sur le campus de l'institut (mare biologique et restauration d'une volière)
- L'étude et la protection d'un espace naturel (réalisation d'une étude diagnostique de la faune et de la flore).

Les établissements aidés transmettent les résultats des actions engagées grâce à ce soutien (financement permanent parfois), ce qui nous permet d'avoir un lien avec eux.

Certains nous convient à découvrir les réalisations effectuées et entendre leur témoignage.

Les établissements partenaires des actions engagées avec l'université (cyber-sécurité et finance durable) ont également reçu un soutien financier pour leurs programmes de formation via cette taxe.



## 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](http://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, 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.

La Direction RH et le comité DD se concertent régulièrement pour la mise en place des bonnes pratiques (présentation de la démarche DD lors de l'accueil administratif, information sur la démarche DD sur l'intranet RH au même titre que toutes les autres informations, étude conjointe dans le choix de la part variable de la taxe d'apprentissage).

La Direction RH sollicite ponctuellement le comité DD sur des sujets en corrélation avec les droits du travail et le développement durable, composante à part entière en 1<sup>re</sup> page de l'organigramme du Groupe. A ce titre, la Direction RH peut faire état des pratiques existantes ou en projet lors de ses réunions mensuelles au comité de Direction.

## ENVIRONNEMENT

### DES ACTIONS DE PRÉCAUTIONS FACE AUX PROBLÈMES ENVIRONNEMENTAUX

#### ▪ MATERIELS et DEEE

Pour toute acquisition de matériels, le service achats procède à une étude préliminaire avec les fournisseurs afin d'y inclure les principes du DD.

Les déchets électriques et électroniques 'DEEE' font l'objet de recyclage conformes à la réglementation en vigueur et plusieurs actions mises en 2010 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<sup>de</sup> main afin d'être réutilisés. Ils sont aussi conservés au-delà des 3 ans afin d'être installés en 2<sup>d</sup> 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).
- **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.

En partenariat avec les entreprises de nettoyage, des produits éco-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 (SAB est toujours une entreprise nouvelle pour tester méthodes et produits éco-labellisés).

## ▪ 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.
- Le système de climatisation de la salle informatique du DATA center interne a été entièrement renouvelé et à cette occasion les technologies les plus « vertes » ont été utilisées (consommation électrique moindre, gaz dernière génération).

La baisse de la consommation électrique globale (- 8,5 %) pour les sites de la métropole est la plus importante depuis 3 ans. L'accroissement des effectifs s'est stabilisé mais pas dans les mêmes proportions que les matériels, lesquels plus soucieux du respect de l'environnement sont moins énergivores.

Il est à préciser également une météo plutôt clémente l'hiver dernier et une chaleur plus contenue l'été sans oublier les bonnes habitudes prises au fil du temps par les collaborateurs.

Enfin, il est toujours aussi difficile d'obtenir des résultats chiffrés significatifs sur les sites hors métropole :

- à SAB Tunis, une augmentation de 14 % des effectifs a contraint à déménager dans des locaux beaucoup plus grands
- à SAB Liban, compte tenu des coupures récurrentes d'électricité, c'est un générateur privé qui prend le relais ; il permet la réduction de la consommation la nuit ainsi que jours fériés et week-end. Mais l'approvisionnement public très fluctuant ne permet pas de suivre l'évolution de la consommation.

### Consommation électrique annuelle en KW

	2011	2012	2013	2014
SAB Fontenay	288 164	271 253	337 214	279 685
SAB Vannes	400 856	421 036	451 226	430 980
SAMIC/SAB Nice	238 610	223 058	141 924	135 660
BPM Meylan	23 361	26 258	21 004	26 224
<b>TOTAL</b>	<b>950 991</b>	<b>941 605</b>	<b>951 368</b>	<b>872 549</b>

## 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 et prélèvement, amorcée en 2011 s'est généralisée à 99,99 % et plus de 95 % des relances pour paiement sont effectuées principalement par courriels et par téléphone.
  - 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 2008,
- 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 et notamment au siège du Groupe :
  - déport des éditions de plus en plus systématique de la part des fournisseurs (banques, prestataires de services) vers SAB.
  - Impossibilité pour SAB de dématérialiser ses factures pour l'instant (il faudrait un certificat électronique – étude en cours).
  - Augmentation significative du nombre de contrats émis par la Direction Commerciale et l'entité SAB Services depuis 2 ans.

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 très bas l'année écoulée (2,5 %).

#### Nombre de feuilles de papier imprimées / personne / an

	2011	2012	2013	2014
SAB Fontenay SAB Conseil	2089	1 442	1421	1531
SAMIC Monaco	2772	1 009	800	765
SAB Vannes	826	581	500	526
SAB Liban	710	710	1050	965
SAB Tunisie	814	568	480	354
<b>TOTAL</b>	<b>7211</b>	<b>4 310</b>	<b>4251</b>	<b>4141</b>

**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.

- Au siège social de l'entreprise, un partenariat a été signé fin 2013 afin de mettre en place ce dispositif de collecte et de tri pour papier, carton, canettes et bouteilles plastique. Les collaborateurs de SAB ont été informés de la procédure à suivre et sensibilisés par les équipes du prestataire de la finalité de ce tri sélectif auquel ils doivent participer quotidiennement.

Les résultats de cette opération transmis par le prestataire laisse apparaître un impact environnemental positif ; les 3,9 tonnes de papier recyclé ont permis de :

- sauver 66 arbres,
- économiser 116 m3 d'eau et 15 484 KWh,
- éviter l'émission de 2 129 kg de Co2.

Par le biais de ce dispositif, SAB participe à la création et à la pérennisation de plus de 245 emplois pour des personnes souffrant de handicap et/ou en insertion professionnelle et toutes employées en CDI.

La mise en place de ce dispositif est en projet pour d'autres sites de la métropole.

- Sur l'un de nos sites en province, la collecte des cartons d'emballage a été mutualisée en concertation avec la communauté d'agglomération. Le comité DD de SAB apporté ses compétences à la mise en place de cette démarche au profit d'entreprises d'un même secteur géographique et huit y adhèrent depuis 3 ans.

#### **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...).

#### **▪ TRAJETS DOMICILE/TRAVAIL**

- le covoiturage toujours utilisé et principalement sur les sites où les transports en commun sont moins ou peu développés, y compris hors métropole, est en recul ces deux dernières années.  
Plusieurs explications : distances parcourues plus courtes suite rapprochement domicile/travail, déménagement d'un site entraînant la rupture du réseau existant, contraintes horaires professionnelles ou privées ne permettant plus la souplesse qu'exige le covoiturage.  
Il est à préciser que le covoiturage concerne tout type de trajets : domicile-entreprise, hôtel-entreprise lors des déplacements intersites, pause déjeuner.
- L'utilisation des transports en commun et notamment bus/train est en hausse significative pour les sites autres que le siège.

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

	2010	2011	2012	2013	2014***
**Nombre de kms économisés/mois	11 400	14 405	25 650	21 262	<b>13 794</b>
*Quantité de CO2 non rejeté	1 744 kg	2 204 kg	3 924 kg	3 253 kg	<b>2 110 kg</b>

\*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.  
70 % des collaborateurs du siège social sis en Ile de France, utilisent les transports en commun ; c'est une pratique « verte » méritante quand on sait les conditions dans lesquelles on voyage le plus souvent.

La pratique des transports doux (à pied et à vélo) n'est pas négligeable quel que soit le site et la « palme » revient à un site métropole où sur 4 salariés, 3 utilisent le vélo et effectuent à eux trois 7 200 kms/an.

## UTILISATION DE TECHNOLOGIES RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT

### ▪ LES OUTILS DE COMMUNICATION

#### ➤ La télécommunication

La mise en place de nouveaux outils de communication (visioconférence, web-conférence, téléconférence) amorcée en 2009 se poursuit et leur utilisation n'a cessé d'augmenter.

L'usage de la téléconférence (téléphonie informatique via un opérateur externe) connaît un accroissement en raison de l'augmentation des réunions entre les différentes antennes du Groupe et concomitamment aux sites clients.

Mais qu'il s'agisse de téléphonie IP (3 interlocuteurs maximum), de la numérotation interne, de la téléconférence, de web-conférence, ou de visioconférence, ces modes de communication sont une alternative non négligeable aux déplacements de courte durée.

Leur utilisation en a d'ailleurs été facilitée avec la numérotation interne pour la quasi-totalité des sites (ne plus passer par le réseau international est un gain de temps et d'argent) et ce sont désormais 6 sites joignables en interne ce qui a permis de faciliter les réunions.



## Nombre de téléconférences / an

	2013	2014
Vannes	496	556
Fontenay	365	875
Nice	35	88
Monaco	11	51
Tunis	8	14
Beyrouth	20	86
<b>TOTAL</b>	<b>935</b>	<b>1670</b>

### ➤ Les voyages

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 :

- la baisse amorcée des déplacements intersites par le train se confirme à nouveau en 2014 et diminue également s'agissant des missions clients/prospects
- les déplacements aériens enregistrent une légère hausse tant pour le national que pour l'international (filiales à l'étranger, prospects hors France et missions nationales particulières)

### Évolution annuelle du nombre des voyages sur sites métropole

	2011	2012		2013		2014	
Nature du voyage	Intersites Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects	Intersites	Clients Prospects
Train	642	242	460	161	520	<b>134</b>	<b>294</b>
Avion	453	209	191	135	295	<b>153</b>	<b>305</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 095</b>	<b>1 102</b>		<b>1 111</b>		<b>886</b>	

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 et train/avion confondus, les déplacements au départ des sites France font apparaître une baisse de 20 %.

## ▪ LES OUTILS MÉTIER

Le référencement des produits SAB dans la 1<sup>re</sup> parution du guide de l'AFDEL est une reconnaissance de la valeur ajoutée « éco-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 a renouvelé le référencement SAB dans sa 2<sup>e</sup> 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).

et

- 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 infrastructures de virtualisation par plusieurs entreprises, l'impact est non négligeable sur la consommation électrique. L'intérêt des établissements de paiement pour le mode SaaS n'a cessé de croître passant de 1 à 16 établissements entre 2009 et 2014.

## 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.

### ▪ CODE ÉTHIQUE

Nonobstant que notre domaine d'activité nous expose moins à des situations de corruption, il importe que l'entreprise s'attache à lutter sérieusement contre la corruption. Dans cet objectif, suite à l'annonce faite par la Présidence l'an dernier d'œuvrer plus formellement contre la corruption et après quelques mois de réflexion en concertation avec différents services (Ressources humaines, Direction commerciale, Comité développement durable, Tiers externe), un code éthique, « le code SAB », a vu le jour courant 2014.

Le code SAB ne se substitue pas au règlement intérieur, lequel régit les obligations réciproques –droits et devoirs- et conditions de travail des salariés et de l'employeur. Il en est un complément dont le contenu ne traite que l'anti-corruption.

Chaque collaborateur en a reçu individuellement un exemplaire et peut à tout moment le retrouver sur l'intranet RH. Par ailleurs, il est précisé sur le site web de l'entreprise, qu'il sera remis à toute partie prenante qui en fera la demande.

Enfin, un comité éthique composé de personnes issues de différents services de l'entreprise et d'un tiers externe dispose d'une adresse intranet afin de pouvoir traiter demandes de conseils et préoccupations.

Outre ce code, il est à rappeler l'obligation légale annuelle de certification des comptes par les commissaires aux comptes pour chaque entité juridique sans omettre la certification du bilan consolidé du Groupe. En cela, ils veillent à ce que la chaîne de commandements, de la signature du bon de commande au paiement de la facture, soit respectée. Ils sont donc garants de l'audit de procédure interne s'y rapportant.

Dans le but de maintenir la sensibilisation, un e-learning (outil élaboré par Transparency International) va être mis en place sur le serveur des Ressources humaines afin que tous les collaborateurs du Groupe, sédentaires et voyageurs, puissent à tout moment se réapproprier la démarche.

En outre, afin de s'impliquer encore plus dans cette action, le Président du Groupe s'est engagé publiquement en apportant son soutien au 10<sup>e</sup> principe du Global Compact via l'appel à action qui s'adresse aux gouvernements afin que ces derniers promeuvent des mesures sérieuses et efficaces contre la corruption.

## ▪ 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).

## CONCLUSION

**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 :**

- ✚ l'implication et la participation aux ateliers et conférences organisés par Global Compact France (membre du Club Advanced)
- ✚ l'organisation du séminaire annuel avec nos clients dans le respect des trois piliers du développement durable, occasion pour le Président de se réengager publiquement. En juin 2014, 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.
- ✚ 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 (6 % de nos clients et 25 % de nos fournisseurs/prestataires). C'est ainsi que l'un de nos prospects, devenu client SAB, nous a fortement sollicités lors de l'appel d'offres pour expliquer de quelle manière nous appliquerions notre politique RSE pendant la durée du projet.
- ✚ Communiqués de presse réguliers lors d'événements liés au DD (remise trophée finance durable, mise en place ruche sur le toit du siège social, adhésion au club Advanced de GC France)
- ✚ 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 biodiversité

- ✚ 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) » ; chaque année une réunion d'information est organisée par le comité DD et l'apiculteur.
- ✚ Dans le cadre des projets soutenus via la taxe d'apprentissage, nous apportons, depuis deux ans, notre soutien à la gestion durable des forêts et à l'utilisation de bois certifié ; cela nous a valu l'attribution du certificat de « membre protecteur de la forêt 2013 » par la Centre forestier de la région PACA, certificat renouvelé pour 2014.
- ✚ Le journal interne de l'entreprise permet aux salariés de s'exprimer sur leurs bonnes pratiques, créant ainsi un vivier d'idées pour les collaborateurs.  
A titre d'exemple, un collaborateur libanais pratique l'aquaponie à ses moments perdus, précisant que par cette pratique, la culture des légumes est possible grâce au lien créé entre les bactéries, les plantes et les poissons. Cela permet d'économiser 90 % de l'eau nécessaire par rapport à la culture classique et peut-être est-ce là une des réponses possibles aux défis de l'agriculture du XXIe siècle.

**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 du Président de l'entreprise 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, sur tableaux dédiés et présence d'un Kakemono dans le hall d'entrée pour rappeler les 10 principes de GC ONU,
- consultable par intranet via l'outil de communication « SIRH » de la Direction des Ressources humaines,
- lors des messages « piqures de rappel » du comité DD via l'intranet dédié,
- lisible trimestriellement dans la tribune DD de la revue interne du Groupe,
- disponible publiquement sur notre site internet -[www.sab2i.com](http://www.sab2i.com)-.

### **Coordonnées du contact du Groupe :**

Anne-Rose LE GALLO

e-mail : [annerose-legallo@sab2i.com](mailto:annerose-legallo@sab2i.com)

