

COP (Communication on Progress)
du Groupe SERCIB pour le Pacte Mondial
année 2009/2010

Guyancourt le 17 juin 2010

En 2010, le développement durable et la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) ont largement été relayés par les médias. Nous devons nous féliciter que ces thèmes aient gagné en visibilité. SERCIB continue d'orienter ses efforts dans ce sens. A son échelle SERCIB, entreprise à taille humaine spécialisée dans la construction de bureaux haut de gamme œuvre en interne pour favoriser la formation, la mobilité et offrir des conditions de travail de qualité tout en veillant à la santé et la sécurité des collaborateurs.

Cette année SERCIB a signé la charte de la diversité afin de promouvoir la non discrimination, la parité et la diversité.

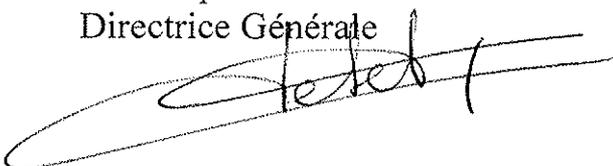
En avril 2008, SERCIB a choisi d'adhérer au Pacte Mondial lancé par Kofi Annan.

Cette deuxième année écoulée fut l'occasion de de renforcer les engagements de chacun en matière de développement durable.

Depuis plusieurs années, SERCIB anticipe les réglementations thermiques pour chacun de ses immeubles. Chaque immeuble profite en les améliorant des innovations technologiques des immeubles précédents.

Par ce courrier, SERCIB renouvelle son engagement à intégrer les 10 principes du Pacte Mondial dans sa culture d'entreprise, ses stratégies commerciales et ses modes opératoires.

Frédérique Lebel
Directrice Générale



Mise en œuvre du Pacte Mondial chez SERCIB de avril 2008 à avril 2009

Rappel des 10 principes fondamentaux :

Droits de l'homme

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

Normes du travail

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

Environnement

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

Lutte contre la corruption

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

Normes du travail



1. SERCIB signe le 1^{er} mars 2010 la Charte de la Diversité et s'engage à : Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.

Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.

Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.

Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.

Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

2. SERCIB est auditée en vue de l'obtention du label LUCIE permettant d'identifier les entreprises qui s'engagent en faveur du développement durable dans les domaines social, économique et écologique.

Les 7 engagements fondamentaux du label LUCIE :

- Respecter les intérêts des consommateurs et des clients
- Préserver l'environnement
- Agir avec loyauté sur les marchés
- Valoriser le capital humain
- Respecter les droits humains
- Conjuguer l'intérêt de l'organisation avec l'intérêt général
- Assurer la transparence du système de décision et de contrôle



Déclinée en principes d'actions pertinents au regard des enjeux de l'organisation, cette charte couvre l'ensemble des enjeux de développement durable et de la responsabilité sociétale.

Environnement 7

- Réglage par défaut de l'imprimante en noir et blanc et recto/verso. Ce qui économise plus de 30% des feuilles d'impression et rallonge de 50% la durée de vie des cartouches.
- Partenariat local avec une école maternelle pour la récupération de feuilles de brouillon. Nous allons à pied déposer tous les mois les feuilles imprimées simple face. Ce qui représente environ 300 feuilles/mois
- Renvoi systématique des cartouches de l'imprimante laser classique au fournisseur pour recyclage (environ 4 cartouches par semestre)
- Concernant l'imprimante/photocopieur recyclage des coques vides dans les containers adéquates. (environ 4 cartouches par trimestre)
- Ramette de papier pour imprimante issu de forêts protégées. (soit 2000 feuilles par mois)
- Recyclage des capsules de café expresso (environ 250 capsules par mois)
- Campagne de travaux de rénovation dans tous les sanitaires de l'immeuble du siège où nous sommes soit : 7 sanitaires.
 - Remise à neuf des peintures, décoration, plomberie. Changement des cuvettes de WC et mise en place de système double chasse d'eau. (3L/6L)
 - Remplacement de toutes les ampoules classiques par des lampes basse consommation soit 5 ampoules par sanitaires (35 au total) couplées à des détecteurs de présence pour une économie de plus de 45% de consommation d'énergie.

Environnement 8

- Tous les collaborateurs possède désormais une signature électronique comportant la mention : Afin de contribuer au respect de l'environnement, merci d'imprimer ce courriel que si nécessaire
- Création d'un journal interne le « SERCIBULLE » pour toute les autres branches du groupe afin de favoriser la communication transversale et la RSE

Environnement 9



- Mise au point et impression du Guide des bonnes pratiques énergétique en entreprise en 2000 expl + version électronique. Nous sommes en court d'élaboration de stratégie de diffusion de ce guide. (partenariat avec des sites éco-responsable, cadeau aux entreprises...) Ce guide de 44 pages répond à 20 idées reçues sur les économies d'énergie en entreprise et donne aux collaborateurs des myens d'agir pour devenir éco-citoyen au bureau.

Actions en cours :

Obtention du permis de construire pour le projet « Corporate Wellness Center »



Le groupe SERCIB, propriétaire du Château-Abbaye de Cassan depuis 2002, y développe un programme d'innovation pour des entreprises et des groupes socialement responsables. Ancien prieuré, Cassan va être recomposé pour devenir un Centre européen de prévention et de recherche sur le bien-être au

travail. Le projet de transformation des bâtiments conventuels en Corporate Wellness Center a été confié à l'Architecte en Chef des Monuments Historiques, Gabor Mester de Parajd. Ce programme d'investissement va générer de l'emploi direct et contribuer au développement économique, touristique, social et culturel du territoire tout en permettant la restauration d'un patrimoine d'exception, classé MH.

Le programme vise par ailleurs l'autonomie énergétique du type géothermie, dans une éco-conception conforme aux objectifs du Grenelle de l'Environnement. Parallèlement, la protection des paysages alentours se concrétise par une procédure de classement du site en cours d'instruction par la DIREN Languedoc Roussillon et la restructuration du vignoble environnant par une convention pluriannuelle de veille foncière établie avec la SAFER Languedoc Roussillon.