



PACTE MONDIAL Juillet 2016

Communication sur le Progrès

8 juillet 2016

PACTE MONDIAL

Notre engagement

SOMMAIRE

- 1- Engagement du Directeur Général du Groupe SNEF
- 2- Descriptif des actions menées
- 3- Mesure des résultats

1- Engagement du Directeur Général du Groupe SNEF



Courants forts
Courants faibles
Procédés industriels
Robotique & mécanique
Génie climatique
Maintenance

Organisation des Nations Unies
Monsieur Ban Ki-moon,
Secrétaire Général
NY 10017
NEW YORK
ETATS UNIS

Marseille, le 8 juillet 2016

Objet : Renouvellement adhésion au Pacte Mondial

Monsieur le Secrétaire Général,

Par cette lettre, j'ai le plaisir de renouveler l'engagement du Groupe SNEF dans les valeurs fondamentales du Pacte Mondial des Nations Unies relatives aux droits de l'homme, droits du travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption.

Nous vous confirmons notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Vous trouverez ci-après notre communication sur le progrès pour l'année 2016, qui illustre notre engagement et la mise en œuvre des dix principes du Pacte Mondial.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, nos respectueuses salutations.

Siège social
87 avenue des
Aygolades
CS 50197
13344 MARSEILLE
Cedex 15
T +33 4 91 61 58 00
F +33 4 91 61 58 13

Société Anonyme au
capital de 10 000 000 Euros
RC Marseille B056 800 659
SIREN 056 800 659
N° TVA FR52056800659

Entreprise certifiée
ISO 9001
ISO 14001



CT 003-N


Stéphane CORTEEL
Directeur Général

Groupe SNEF Communication on Progress

Depuis son adhésion en 2011 au Pacte Mondial des Nations Unies, le Groupe SNEF renouvelle tous les ans son engagement auprès du Secrétariat Général des Nations Unies, en cohérence avec sa politique de responsabilité sociale et environnementale.

Le Groupe utilise différents médias pour communiquer auprès de ses salariés, ses divers partenaires et ses clients son engagement dans le Pacte Mondial : site internet, plaquette générale, charte d'éthique, livret d'accueil des collaborateurs...

Le Groupe SNEF s'engage à soutenir et à faire progresser les dix principes du Pacte Mondial des Nations-Unies sur son périmètre.

Pour l'année 2015-2016, ce présent rapport expose les actions majeures menées par le Groupe dans le cadre du Global Compact.

2- Descriptif des actions menées

DROITS DE L'HOMME

- Principe 1 :** Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans notre sphère d'influence
- Principe 2 :** Veiller à ce que nos propres sociétés ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

En France, le Groupe SNEF se développe, depuis sa création en 1905, en application du droit français qui respecte les droits de l'homme.

L'adhésion du Groupe SNEF au Pacte Mondial en 2011 est la concrétisation d'une politique depuis toujours appliquée en France par ses dirigeants.

Notre expansion sur plusieurs continents justifie cet engagement et renforce notre volonté d'assurer un développement vertueux partout où nos collaborateurs sont appelés à travailler. Ainsi à l'étranger, le Groupe SNEF s'engage à respecter ces mêmes règles d'éthique et à travailler conformément à la législation.

Nous poursuivons notre action dans nos filiales à l'étranger afin de garantir un salaire minima décent supérieur aux minima du pays ainsi qu'une couverture sociale en cas de maladie et d'accident du travail au-delà des minima obligatoires.

Depuis 2014, nous avons fait le choix de démultiplier nos actions par des appuis locaux en désignant en Roumanie et au Brésil deux Compliance Officers dont la mission clairement affichée est de servir de leviers dans les domaines du Pacte Mondial.

Démarche générale de communication et de respect de l'éthique

Nous avons diffusé largement auprès de nos collaborateurs tant en France et qu'à l'International, les principes du Pacte Mondial :

- **Livret d'accueil**

Remis à l'embauche d'un salarié, le livret d'accueil explique notre engagement dans le Pacte Mondial. Il détaille notamment nos valeurs sociales et humaines, notre politique sociale et la charte éthique en vigueur au sein du Groupe.

- **Site WEB**

Nous avons mis en ligne un nouveau site internet pour présenter notre Groupe : notre histoire, notre organisation et notre gouvernance, nos métiers et marchés, le panorama RSE, les opportunités de carrière.

L'onglet RSE présente nos engagements sociaux et environnementaux, et notre adhésion au Pacte Mondial.

- Charte d'Éthique

Nous demandons à nos collaborateurs de viser notre charte d'éthique pour signifier leur engagement envers les principes énoncés. Cette charte regroupe les sujets suivants :

- Droits des salariés, avec notamment la lutte contre la discrimination, le respect de la dignité et de la vie privée de chacun
- L'éthique commerciale avec l'éthique des achats, le respect des règles de la concurrence et le respect des législations concernant la corruption (rétributions, cadeaux, invitations)
- La protection des actifs de l'entreprise
- Le respect de l'environnement, de la sécurité et de la qualité
- Le contrôle interne

La charte est disponible sur notre intranet.

- Charte d'engagement des collaborateurs, et Valeurs et principes d'action (*Livre Phare Conclusion*)

Nous avons mené un plan de transformation de l'entreprise pour dynamiser notre croissance commerciale et apporter de la transversalité à notre organisation, nommé plan Phare. Lancé en avril 2014, il s'est achevé en avril 2015. Ce plan, constitué d'une soixantaine de projets, a réuni environ trois cents collaborateurs.

Lors de la clôture de ce plan, nous avons rédigé un livre rassemblant toutes les conclusions des groupes de travail. Nous l'avons remis à tous les cadres opérationnels de l'entreprise.

Dans ce livre, nous avons rappelé nos valeurs et nos principes d'action, fondements de notre culture. Nous avons également élaboré collectivement des principes de travail, applicables à tous les collaborateurs de l'entreprise, que nous avons réunis dans une charte d'engagement des collaborateurs.

Achats responsables

2015 a permis de terminer la structuration de la fonction Achats. La démarche de professionnalisation s'est accompagnée de la mise en place d'une organisation nouvelle, mixant la proximité et la globalisation des achats.

Le processus achat est articulé autour de deux fonctions distinctes :

- Un acheteur qui négocie sur la base d'une spécification technique et contractuelle
- Un approvisionneur qui traite l'acte administratif

Ces fonctions sont identifiées par deux communautés : la communauté acheteur et la communauté approvisionneur. Le Directeur des achats est en charge de l'animation de ces communautés : information et communication, partage des bonnes pratiques, formation sur des nouveaux outils, travail transverse sur des thématiques spécifiques, ...

Deux programmes de formations achats sont disponibles au sein de l'Université SNEF :

- Approvisionneur : gestion des fournisseurs, gestion des commandes et gestion des risques de la sous-traitance.
- Acheteur affaires : gestion des consultations et des achats projets, droit commercial, gestion des contrats.

L'ensemble des effectifs achats a bénéficié de ces formations internes, et a signé la charte d'éthique pour lutter contre la corruption.

Nous avons créé des plaques achats, sous la responsabilité d'un acheteur plaque qui coordonne un réseau d'acheteurs affaires.

La mise en place de ce dispositif a été réalisée pour gagner en efficacité et en professionnalisme, en augmentant notre volume d'achats sous contrats cadre, tout en veillant au respect des engagements mutuels et à l'engagement sociétal. Nos 102 accords-cadres sont pilotés finement de façon mensuelle pour essayer de garantir une tenue des objectifs.

Ces accords-cadres sont signés en prenant en compte des critères RSE.

Le volume d'achats 2015 représente 460 M€, dont 120 M€ en accord cadre. 80% de nos fournisseurs sont des fournisseurs habituels.

Nous avons aussi mené une opération spécifique, baptisée « Coup de poing Achats ». Cette opération consistait à communiquer auprès de nos 150 principaux partenaires pour leur donner de la visibilité sur notre nouvelle organisation et sur les volumes prévisionnels d'achats, ainsi qu'à rappeler les conditions générales d'achat.

L'actionnariat salarié

Depuis 1993, plus de 20% du capital est détenu par les salariés de l'entreprise. Dans le respect de son engagement, le Groupe SNEF s'est placé délibérément sous les règles de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).

L'actionnariat est porté par des collaborateurs de toutes les catégories professionnelles, qui ont investi dans le capital de leur entreprise, et qui bénéficient de ses performances. Cet actionnariat salarié contribue à préserver l'entreprise.

Environnement sociétal à l'international

Nos différentes implantations à l'international (Brésil, Afrique, Roumanie) ont participé au plan de transformation Phare. Nous avons complété ce plan avec des projets locaux pour répondre à des besoins spécifiques. Par exemple, pour l'Afrique, nous avons notamment mis en place une base de compétences et des référentiels métier, qui nous permettent une gestion transversale des ressources. L'organisation des achats a été revue, et des modes opératoires ont été déployés.

Notre présence à l'international nous permet de participer au développement économique et culturel du pays :

- Au Gabon, à Libreville, nous intervenons sur la création de l'école de musique panafricaine, fruit de l'association de la prestigieuse école « Berklee College of Music » de Boston et du gouvernement du Gabon.
- Au Cameroun, nous équipons le stade annexe de Limbé.
- En Russie, à Volsk, nous employons plus de cent personnes localement et nous avons rénové deux étages d'un bâtiment pour loger les ouvriers. Nous réalisons l'ingénierie et la construction d'une nouvelle ligne de clinker de la cimenterie LafargeHolcim. Nous

sponsorisons l'équipe d'enfants de moins de douze ans de hockey de l'école de sport de Volsk.

- Au Brésil, nous avons participé à la réalisation du musée de l'Amanha de Rio de Janeiro, en engineering, fourniture, montage et mise en service du système d'actionnement hydraulique des ailes du musée.

Nous intégrons des ressources locales à des postes à responsabilité. Ceci nous permet d'avoir moins de collaborateurs expatriés.

CONDITIONS DU TRAVAIL

Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

Dans toutes nos filiales et agences, en France et à l'International, nous appliquons les règles relatives à la représentation des salariés et à la négociation collective.

Notre Groupe promeut le dialogue et la négociation sociale en tant que valeurs fédératrices internes.

La qualité de notre climat social peut se traduire par le nombre d'accords signés avec les instances représentatives du personnel, ainsi pour ces 3 dernières années on en comptabilise 15 dans les domaines de la rémunération et protection sociale.

A ce jour, SNEF SA dispose de 31 Comités d'Etablissements, un Comité Central d'Entreprise, un Comité de Groupe et un Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Les instances représentatives de toutes nos filiales, en France et à l'International, ont été associées à cette démarche. Elles ont apporté leur appui aux actions engagées en particulier dans les domaines de l'emploi et des conditions de travail.

Nous avons mis en place, par accord sur la prévention du stress au travail du 12/04/2010, une commission Stress, qui se tient annuellement. Un comité de suivi des actions décidées, composé de représentants de la Direction et des organisations syndicales, se réunit chaque année.

Au cœur du dispositif, les CHSCT, au contact des opérationnels, remontent le plus en amont possible des situations difficiles. Dans chaque CHSCT, un membre a été désigné comme référent stress et risques psychosociaux. Ces référents bénéficient de formations régulières, la dernière a été dispensée le 27/05/2015.

Par accord du 30/09/2010, une commission Mutuelle a été mise en place, avec une fréquence de deux réunions par an. Cette commission est en charge du suivi de la mutuelle, et examine les éléments liés au pilotage et au fonctionnement du régime. Elle est constituée de représentants de la Direction et des organisations syndicales. Sur demande, le courtier en charge du dossier peut intervenir pour apporter son éclairage et reporter à la commission ses actions de contrôle.

Enfin, les travaux menés à l'occasion du Projet Phare, plan de transformation de l'entreprise, nous ont permis de transmettre à tous les salariés du Groupe une vision partagée de nos valeurs en cohérence avec les principes du Pacte Mondial.

Elles se déclinent au travers de trois documents de référence :

- Nos valeurs et ses principes d'action
- Notre Charte d'engagement
- La Nouvelle attitude

Principe 4 : Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Abolition effective du travail des enfants

Le Groupe SNEF ne pratique pas le travail forcé et n'a pas recours au travail des enfants tant en France qu'à l'étranger.

En ce qui concerne ses sous-traitants, le Groupe SNEF vérifie l'intégrité de ces derniers au travers d'un dossier comprenant, en plus des documents contractuels, des attestations de non recours au travail clandestin, d'inscription au registre du commerce, de paiement des cotisations sociales ...

Le contenu de ce dossier est ensuite confirmé par des audits périodiques.

Dans le domaine des conditions de travail, nous nous sommes fixés de poursuivre nos actions en faveur d'une amélioration permanente de nos performances dans le domaine des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'objectif que nous poursuivons est le zéro accident.

La politique sécurité est animée par la Direction Générale. Elle est coordonnée par un service dédié au siège du Groupe et relayée par le management et une soixantaine d'animateurs sécurité au sein des entités.

Nous menons des actions de prévention et de sensibilisation, sur chantier et lors de causeries sécurité.

La politique de prévention du Groupe est basée sur l'analyse préalable et détaillée des facteurs risques, et le souci d'amélioration permanent, notamment en s'appuyant sur les retours d'expériences et les bonnes pratiques. La maîtrise des risques liés à nos interventions est un enjeu majeur.

Cette démarche prévention permet ainsi d'améliorer le niveau d'organisation qui participe à la préservation de l'intégrité physique et la santé des salariés sur la durée.

Vingt-quatre entités opérant dans le secteur industriel sont certifiées MASE.

Les efforts permanents déployés par les équipes du Groupe en matière de sécurité sont régulièrement mis à l'honneur par nos clients.

Nous avons poursuivi notre action sur l'identification, la sélection et le déploiement d'équipement de protection individuelle et d'équipements collectifs amenant une amélioration des conditions de travail. Ainsi :

- Nous déployons sur l'ensemble de nos chantiers des chariots de manutention qui permettent de limiter le port de charge des compagnons
- Une gamme de plateformes pour les accès en hauteur a été sélectionnée pour sa qualité et sa facilité de montage

Nous déployons de nombreuses actions de formation adaptées à chaque catégorie de personnel. En 2015, 53 084 heures de formation portant sur la sécurité ont été dispensées au sein du Groupe.

Le 5 décembre 2012, nous avons signé un accord d'entreprise avec les organisations syndicales relatif à la pénibilité.

Afin d'identifier les situations pénibles, nous avons mis en place une démarche d'identification précise des emplois, tenant compte de la fonction exercée, du secteur d'activité et de la compétence métier. Nous avons également établi des fiches individuelles d'exposition à la pénibilité, pour établir un diagnostic.

A partir de ce diagnostic, un plan d'actions a été établi, visant à :

- Réduire les poly expositions en utilisant l'excellence opérationnelle, et en optimisation la logistique de chantier et les achats, ...
- Améliorer les conditions de travail au plan organisationnel, en mettant en place des comités métier, en associant les services de santé au travail, en diffusant les bonnes pratiques dans le Groupe avec le CCHSCT...
- Maintenir dans l'emploi, en améliorant la gestion et les réponses apportées aux situations d'inaptitude et d'aptitude avec réserves.

Désireux de réagir vite face à des situations d'urgence, nous avons créé une cellule appelée « cellule de crise ». Son but est d'intervenir pour mettre en place le plus rapidement possible les moyens appropriés lors d'une situation de crise afin d'en réduire les impacts sur les employés et l'entreprise.

Principe 6 : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

En 2014, dans le cadre de l'accord Egalité Hommes / Femmes, nous avons mis en place un plan d'actions auprès des managers en vue de favoriser l'emploi féminin.

En 2015, nous avons ouvert des négociations avec les syndicats représentatifs sur la prolongation et l'amélioration de notre accord portant sur l'égalité Hommes / Femmes pour les années 2015, 2016 et 2017.

Cet accord assorti d'un plan d'actions et d'indicateurs chiffrés permet de mesurer les progrès accomplis dans les domaines de l'emploi, de la formation et de la rémunération.

La formation professionnelle constitue un moyen efficace pour répondre aux aspirations d'évolution professionnelle des salariés et pour améliorer leurs compétences.

Le Groupe SNEF a créé, en septembre 2011, une Université d'entreprise. Sa mission est de piloter le plan de formation du Groupe, et de proposer des formations opérationnelles, structurantes et modulaires pour accompagner les collaborateurs et l'entreprise dans ses transformations. L'offre de formations proposée répond aux besoins identifiés dans les structures de production et à la stratégie de développement fixée par la Direction Générale.

Principalement dispensées avec des formateurs internes, les formations apportent de l'expertise aux collaborateurs et assurent leur employabilité et développent leur polyvalence.

Afin d'assurer des parcours d'apprentissage plus efficaces, dans les meilleures conditions pour l'apprenant et faciliter l'accès à la formation, nous avons développé une plateforme de formation numérique, e-Campus SNEF, qui constitue notre Centre de Ressources de digital learning.

Le Groupe SNEF embauche chaque année des apprentis et alternants, dans l'objectif de pérenniser cet effort de formation par un recrutement et préparer ainsi le renouvellement des générations. L'Université SNEF accompagne cette démarche, en proposant depuis mi 2015, des formations aux tuteurs d'alternants (déjà 25 tuteurs formés).

Le Groupe SNEF mène une démarche volontariste en faveur du travail de personnes handicapées. Elle s'implique auprès des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et des Entreprises Adaptées (EA), sur toute la France.

Des activités de logistique, picking et conditionnement, fabrication, câblage électrique, montage de structure métallique, assemblage, travail du bois, restauration, entretien d'espaces verts leur sont confiées.

ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement,

Principe 8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement,

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement,

Nous avons une expertise : l'électricité.

Nous en maîtrisons les fondamentaux mais aussi les activités connexes comme le génie climatique, les automatismes, la robotique, la mécanique.

Elle est au cœur des activités du Groupe et trouve des applications multiples que ce soit dans la production d'énergie renouvelable comme le photovoltaïque ou l'hydroélectricité ou dans la gestion des bâtiments.

A ce titre, nous avons intégré dans nos activités les enjeux environnementaux en offrant à nos clients une palette de plus en plus large de services autour de la production d'énergie renouvelable, de l'efficacité énergétique, et plus largement autour de la recherche de solutions minorant les impacts environnementaux pour leurs projets.

Par ailleurs, soucieux de réduire notre consommation énergétique, nous avons réalisé un audit énergétique afin d'identifier les gisements d'économie d'énergie.

Cet audit a porté sur la consommation en énergie du bâtiment le plus important de notre entreprise-à savoir le siège social- et sur l'intégralité du parc de véhicule en France de SNEF SA soit 2729 véhicules.

Par ailleurs, compte tenu de la nature de nos activités de service (nous n'avons aucun site de production), le Groupe SNEF œuvre au quotidien pour avoir une empreinte écologique limitée.

Cet engagement s'articule autour de 3 axes qui se déclinent au travers de nombreuses actions, qui vont de la formation sur les déchets à la mise en place de portails clients, en passant par l'élaboration d'une famille d'offre « pack énergie » ou encore d'une campagne encourageant à l'éco-conduite.

Axe 1 - Limitation et valorisation des déchets pour en faire des ressources

- Mise en place du tri sélectif dans toutes nos entités et sur l'ensemble de nos chantiers.
- Élaboration d'un guide portant sur l'identification des déchets, diffusé à l'ensemble du personnel.
- Développement d'outils de gestion pour limiter la consommation de papier.

Axe 2 - Prévention et maîtrise des rejets dans l'air

- Limitation des déplacements par maillage du territoire, développement du travail en réseau, visioconférence, audioconférence, formation e-learning.
- Contrôle systématique du taux d'émission de CO₂, déterminant dans l'achat des véhicules du Groupe. En 2010, 100% des véhicules achetés émettaient moins de 130 g de CO₂.
- Mise en place de procédures métiers portant sur l'activité maintenance en génie climatique.

Axe 3 - Réduction des impacts environnementaux chez nos clients

Impact énergie :

- Efficacité énergétique : mise en place dès 2009 d'une famille d'offre « pack énergie » dans la cadre des prestations de maintenance.
- Chaque région du Groupe est titulaire du label « Efficacité énergétique » délivré par le Serce.

Impact bruit :

- Mise en place d'appareils moins bruyants.
- Réflexion sur l'organisation de chantiers en milieu occupé ou en coactivité.

Impact paysage :

- Optimisation de l'implantation des équipements extérieurs (postes, groupes froids, pompes à chaleur) pour réduire l'impact visuel

Impact sol/air :

- Maîtrise des rejets dans le cas d'opérations de maintenance notamment. - Mise en place de zones de stockage permettant de limiter le nombre de livraisons.
- Proposition de matériel ou utilisation de produits à l'impact plus faible sur l'environnement.

À terme, le Groupe aspire à ce que toutes ses activités soient couvertes par la certification ISO 14001.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Le Groupe SNEF a pris l'engagement formel de respecter les dispositions de l'OCDE relatives à la corruption et à l'éthique des affaires.

A ce titre, une charte éthique a été adoptée par le Conseil d'Administration et diffusée à tous les cadres du Groupe, en leur demandant de la signer pour montrer leur engagement envers ses principes. Cette nouvelle charte est mise à leur disposition en Français et en Anglais sur notre portail d'accueil.

Ces questions et de manière générale le respect du Droit de la Concurrence, sont abordées systématiquement lors des réunions de l'encadrement.

Dans le livret d'accueil que nous remettons à tous nos nouveaux salariés nous notifions également les dix principes du Pacte Mondial et la charte d'Ethique.

Pour nos fournisseurs et sous-traitants, nous rappelons le respect de l'éthique dans nos conditions générales.

Dans le cadre de sa mission, le Compliance Officer central veille à la conformité des procédures et règlements diffusés au sein du Groupe SNEF. Dans le domaine des relations avec les agents commerciaux, il veille au respect des bonnes procédures. Il donne également les directives à suivre dans la lutte contre la corruption. Ces procédures sont également appliquées dans nos filiales.

3- Mesure des résultats

DROITS DE L'HOMME

En 2016, nous considérons, au vu des éléments engagés et des mesures de protection des règles mises en place dans l'ensemble du Groupe SNEF que les principes des droits de l'homme sont respectés.

CONDITIONS DU TRAVAIL

Depuis une dizaine d'années, en vue d'une meilleure intégration, nous remettons à chaque nouveau collaborateur un livret d'accueil afin qu'il connaisse l'histoire du Groupe, notre organisation et nos principes et valeurs.

Nos actions dans le domaine de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et du management de la sécurité nous ont permis de poursuivre la labellisation d'entités OHSAS 18001.

Le Groupe SNEF a maintenu des résultats satisfaisants en termes d'indicateurs d'accidentologie. Ainsi les taux de fréquence et de gravité de SNEF sont respectivement à 9.12 et 0.57 à fin Juin 2016 pour une moyenne de la profession située au-delà de 10 et 0.6.

La formation est un vecteur important dans la lutte contre la discrimination pour le Groupe SNEF. Depuis sa création il y a cinq ans, l'Université SNEF dispense, chaque année, plus de 88 000 heures de formations pour plus de 6100 salariés. Elle est un acteur fondamental dans l'accompagnement des salariés. En 2015, le nombre d'heures de formation par personne était de 13h en moyenne.

L'Université accompagne également les managers :

- Club des régions : formation des Directeurs Régionaux sur des thématiques variées (gestion et animation d'équipes, posture managériale, développement commercial, sûreté de l'information,...)
- Parcours d'intégration des nouveaux managers : transmission des valeurs et principes d'action
- Plan de formation des managers lié à l'activité quotidienne : le contract management, le commerce, ...

Depuis de nombreuses années, le Groupe SNEF mène des actions de proximité en participant à la vie associative et locale des territoires, au travers du maillage géographique de ses entités. À ce titre, SNEF intervient comme un opérateur actif qui contribue à appuyer les dynamiques associatives, en faisant vivre les villes et ses quartiers et en soutenant le développement de l'attractivité des territoires. Mais avant tout, ces

initiatives visent à renforcer le lien social en contribuant au bien-être et à l'épanouissement individuel et collectif.

Cette démarche relève de l'initiative de l'ensemble des responsables locaux. Parmi les différentes actions solidaires menées, SNEF a notamment participé au nettoyage des Calanques de Marseille avec la Charte du Plaisancier ou encore soutenu le Club Suresnois de Rugby, qui fournit un appui dans la formation des jeunes apprentis du Groupe.

Handicapés

Nous avons recours prioritairement à des entreprises employant des travailleurs en situation de handicap pour certaines phases de préparation chantier (pré câblage, logistique, assemblage...) et également de restauration et d'entretien d'espaces verts. La direction des achats a signé 9 contrats privilégiés avec des ESAT et des EA pour réaliser ces prestations.

3 nouveaux partenariats sont en cours de signature pour couvrir l'ensemble du territoire français. Ce maillage permettra de servir l'ensemble de nos chantiers.

Un seul objectif : dépasser le handicap et apporter aux chantiers des solutions techniques performantes.

Nous prenons part à des actions financières auprès d'organismes destinés à favoriser l'insertion des personnes handicapées : ESAT, AGEFIPH, FAF (Fédération des aveugles et handicapés), et dans le domaine de la restauration MESSIDOR Rhône Alpes, HANDESTAU à Marseille.

ENVIRONNEMENT

Au travers de prestations de service adaptées, conciliant qualité de vie et efficacité énergétique, le Groupe SNEF se positionne ainsi comme un acteur majeur de la transformation durable des industries et des territoires, de la maintenance et de la production des énergies, de la ville « intelligente » et des « bâtiments connectés ».

Nous avons développé pour nos clients la S.box qui est un objet connecté autonome d'acquisition de données. Une solution innovante qui sert d'interface entre des capteurs et la plateforme d'hypervision SNEF : Connexity.

Au travers de services optimisés, la S.box permet de rendre les bâtiments, les villes et les industries plus intelligents et plus facilement exploitables : les données terrain utiles sont collectées et remontées en temps réel (sur la circulation, les feux tricolores, le stationnement, l'éclairage public, la propreté, la sécurité, la sûreté, la qualité environnementale des villes et des infrastructures) pour le plus grand bénéfice des gestionnaires de réseaux et des usagers.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Un Compliance Officer est chargé de contrôler l'application des dispositions de la charte. Il rapporte directement au Conseil d'Administration, au travers d'un rapport annuel. Il dispose d'une procédure d'alerte mais celle-ci n'a jamais eu à être mise en œuvre à ce jour.

Afin d'assurer une application sans faille dans le Groupe de ces principes éthiques, nous avons décidé de compléter notre dispositif par la désignation de deux Compliance Officers dans les zones d'Amérique Latine et d'Europe de l'Est.

Depuis 2014, le service d'Audit Interne assure le contrôle des activités en France et à l'International. A cette occasion, il s'assure systématiquement du respect des dispositions de la Charte. Aucune situation anormale n'a été signalée à ce jour.

Nous poursuivons notre effort dans ce domaine avec l'obligation pour tous nos collaborateurs de prendre connaissance et d'adhérer à notre charte éthique que nous avons positionnée également sur notre portail informatique.