

Communication sur le progrès

2019 - 2020

SeaBird 



Communication sur le progrès

2019 - 2020

01 Mot du dirigeant

Mot du dirigeant

Déclaration de soutien continu de la part du président directeur général Groupe SeaBird.

02 Présentation de SeaBird

Présentation de SeaBird

1. Qui sommes-nous ?
2. Nos engagements en bref
3. Nos valeurs
4. Nos chiffres clés
5. Nos clients

03 Rappel des principes du Global Compact

Rappel des principes du Global Compact

1. Droits de l'Homme
2. Normes internationales du travail
3. Environnement
4. Lutte contre la corruption

04 Description des actions et mesure de résultats

Description des actions SeaBird et mesure de résultats

- Droits de l'Homme
- Normes internationales du travail
- Environnement
- Lutte contre la corruption

Mot du dirigeant

Objet : Déclaration de soutien continu de la part du président directeur général Groupe SeaBird

SeaBird est une société de conseil spécialisée dans l'accompagnement des acteurs de l'assurance (compagnies d'assurances, mutuelles, groupes de protection sociale, courtiers). SeaBird intervient en tant que Conseil sur les fonctions Finance, Gestion des Risques, Actuariat et sur les métiers de l'Assurance tels que la souscription ou la gestion des contrats.

Alors que les nouvelles technologies bouleversent nos sociétés, que les enjeux environnementaux deviennent une préoccupation centrale et que les conditions de travail sont mises à l'épreuve par la mondialisation et la recherche de productivité, SeaBird place les problématiques de responsabilité sociale et environnementale au cœur de son projet d'entreprise.

Dans le souci de bâtir une croissance durable fondée sur le respect des grands équilibres sociaux et environnementaux, je suis heureux de confirmer que la société SeaBird réitère son soutien aux 10 Principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des Droits de l'Homme, du Travail, de l'Environnement et de la Lutte contre la Corruption.

Deux ans après son adhésion au Global Compact (lettre du 15 juin 2017), SeaBird élabore à nouveau une communication annuelle sur les progrès. Dans cette communication, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations quotidiennes de notre entreprise.

Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

Cyrille Vu
PDG de SeaBird

Présentation de SeaBird

1. Qui sommes-nous ?

Fondée en 2005, SeaBird est la société de conseil indépendante, spécialisée dans l'accompagnement des fonctions Finance, Actuariat, Risques et Opérations des acteurs de l'assurance : compagnies d'assurance, mutuelles, groupe de protection sociale et courtiers.

Nous accompagnons l'ensemble des acteurs du secteur, dans leurs projets de transformation des organisations ou de modernisation de leurs systèmes d'informations financiers, dans la refonte de leurs processus et la mise en place des grands projets réglementaires.

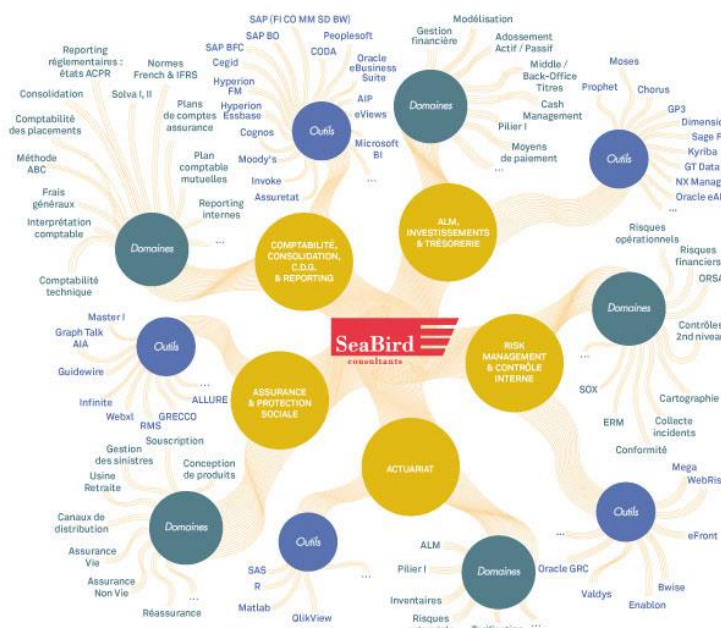
Nous intervenons dans 9 domaines d'expertise :

- Comptabilité d'assurance
- Contrôle de Gestion
- Normes et consolidation
- Actuariat
- Investissement et ALM
- Trésorerie
- Audit, Risque, Contrôle interne et Conformité
- Transformation Digitale
- Formations

Nous sommes présents en France et en Belgique avec l'ouverture récente d'un bureau à Bruxelles.

Le principe d'action de SeaBird réside dans la fidélisation de ses collaborateurs et de ses clients. Cette démarche se concrétise par le suivi régulier, la formation et le développement de consultants à haut potentiel d'adaptation et dans la mesure régulière de la qualité des missions menées auprès de ses clients.

Fort des retours d'expérience de ses consultants, SeaBird apporte ainsi son expertise aux projets qui impliquent les directions financières et les directions métiers du monde de l'assurance.



2. Nos engagements en bref

SeaBird a décidé d'agir pour améliorer son impact social et environnemental mais aussi pour contribuer, à son échelle, au bien commun au travers d'actions de mécénat.

Cette démarche obéit à la fois aux valeurs de responsabilité et d'humanisme du cabinet et à la conviction que donner à notre travail un sens qui dépasse la simple recherche du profit, renforce les engagements de nos collaborateurs dans l'entreprise et leur fierté de contribuer à son développement.

Notre politique en matière sociale



Dans le cadre d'une politique de recrutement fondée sur des critères objectifs liés aux compétences, SeaBird assure la parité hommes/femmes, l'embauche de jeunes diplômés et la diversité des recrutements. SeaBird est d'ailleurs signataire de la Charte de la diversité. Attaché à donner des perspectives d'évolution à ses collaborateurs, le cabinet propose un plan de plus de 200 heures de formation par an et par collaborateur.

SeaBird a mis en place des Institutions représentatives du personnel ainsi qu'un Plan d'intéressement.

Notre politique en matière environnementale



SeaBird a recours à des matériaux recyclés et procède par virement uniquement au paiement des fournisseurs.

Le cabinet a mis en place un dispositif de tri des déchets. Il privilégie le recours aux transports en commun ou à des véhicules électriques pour les déplacements professionnels. Une démarche de sensibilisation aux gestes éco-responsables a par ailleurs été menée auprès des collaborateurs.

Notre politique en matière sociétale



SeaBird a formalisé son comportement éthique via un code de conduite qui répond aux engagements requis par le Pacte mondial des Nations Unies. Le cabinet est en outre labellisé Gold Ecovadis.

Par ailleurs, le cabinet accompagne des associations à vocation humanitaire et investit dans l'économie sociale et solidaire.

SeaBird est engagé dans une démarche d'amélioration continue de ses actions.

3. Nos valeurs

L'ambition, la souplesse, la proximité et l'expertise sont les valeurs qui unissent les collaborateurs de notre cabinet. Ces dernières constituent le socle humain de l'offre de SeaBird, pour la satisfaction de ses clients et la motivation de ses collaborateurs.

L'Ambition

Chez SeaBird l'*Ambition* est une valeur assumée : sélectionnés pour leurs parcours académiques et professionnels de grande qualité, les objectifs de développement de chacun de nos collaborateurs sont à la mesure des potentiels qu'ils représentent. Nous avons en outre à cœur de mener à bien, chez nos clients, les projets qui permettent à nos équipes d'exprimer pleinement ces potentiels, et à nos clients d'atteindre les objectifs ambitieux qu'ils se sont fixés.

La Proximité

La Proximité est une valeur très présente chez SeaBird, tant au sein du Cabinet que chez nos clients. Dans un métier où l'humain est prépondérant, SeaBird favorise les occasions d'échanger et d'écouter pour mieux comprendre les attentes de ses clients et de ses collaborateurs, et identifier ainsi les actions à mener afin de renforcer et de développer les liens existants.

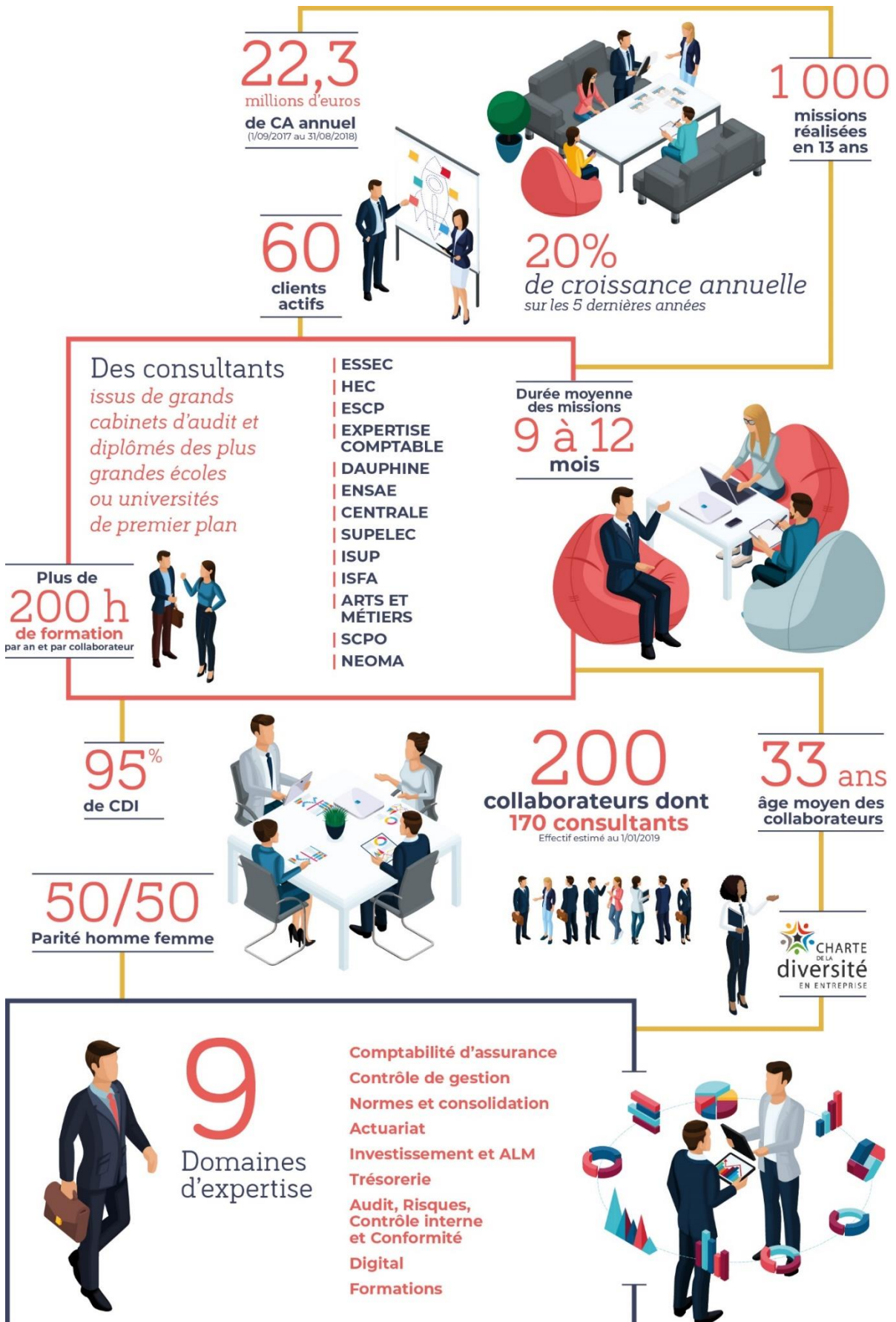
La Souplesse

La *Souplesse* est également une valeur mise en avant chez SeaBird. La variété des problématiques traitées, des organisations et des cultures rencontrées, nous amène à mobiliser, pour nos clients, des équipes adaptables, respectueuses de leur environnement. Cette souplesse diminue les risques de résistance au changement, et favorise, pour nos équipes et pour nos clients, « l'enrichissement par la différence ».

L'Expertise

L'*Expertise*, enfin, est au cœur du projet de SeaBird : les formations spécialisées dispensées au sein du Cabinet (Gestion de projet, réglementaire, actuariat, ALM, ...), mais surtout la variété des métiers financiers abordés lors des missions, créent un véritable socle d'expertises sur les métiers de l'assurance et la gestion de projet.

4. Nos chiffres clés



5. Nos clients

SeaBird déploie ses expertises auprès des grands acteurs du monde de l'assurance et de la protection sociale.

Les clients de SeaBird ont une actualité riche : évolutions réglementaires ou fiscales, mouvements de concentration, fusions de portefeuilles, démarches d'optimisation de la performance, ... Tous ces sujets se traduisent par des impacts opérationnels, organisationnels et applicatifs majeurs pour tous les acteurs du secteur de l'assurance. A titre d'exemple SeaBird intervient sur des projets de mise en œuvre de la réglementation Solvabilité II.

Fort de son expertise, SeaBird accompagne ces entreprises, et en particulier leurs directions financières, dans leurs projets de transformation et dans leur adaptation à ces nouveaux défis.



Rappel des principes du Global Compact

1. Droits de l'Homme

Principe 1 - Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 2 - Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

2. Normes internationales du travail

Principe 3 - Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 - Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 - Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 - Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

3. Environnement

Principe 7 - Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 - Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 - Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

4. Lutte contre la corruption

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

Description des actions SeaBird et mesure des résultats

1. Droits de l'Homme

SeaBird réaffirme son attachement à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et à l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

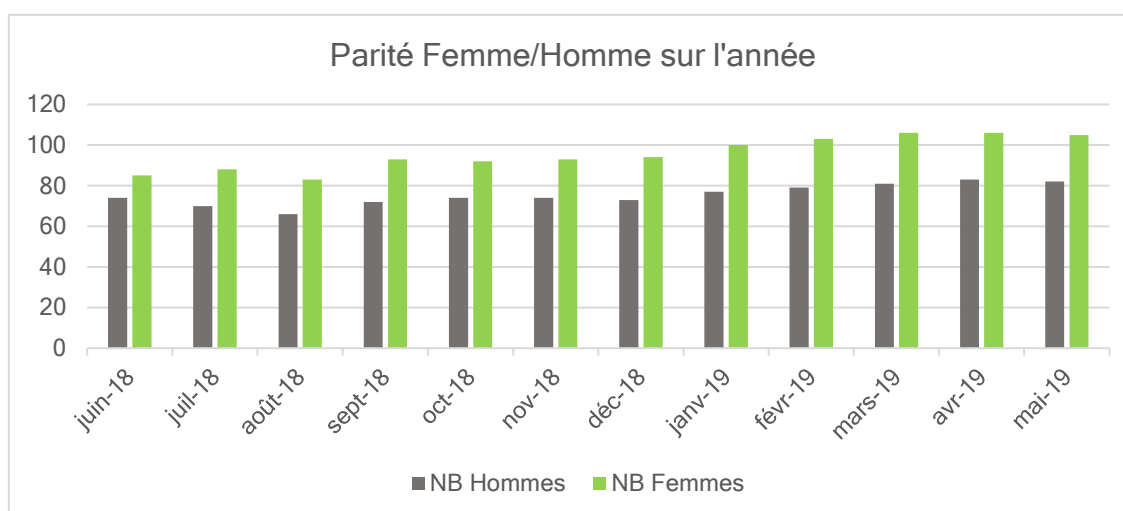
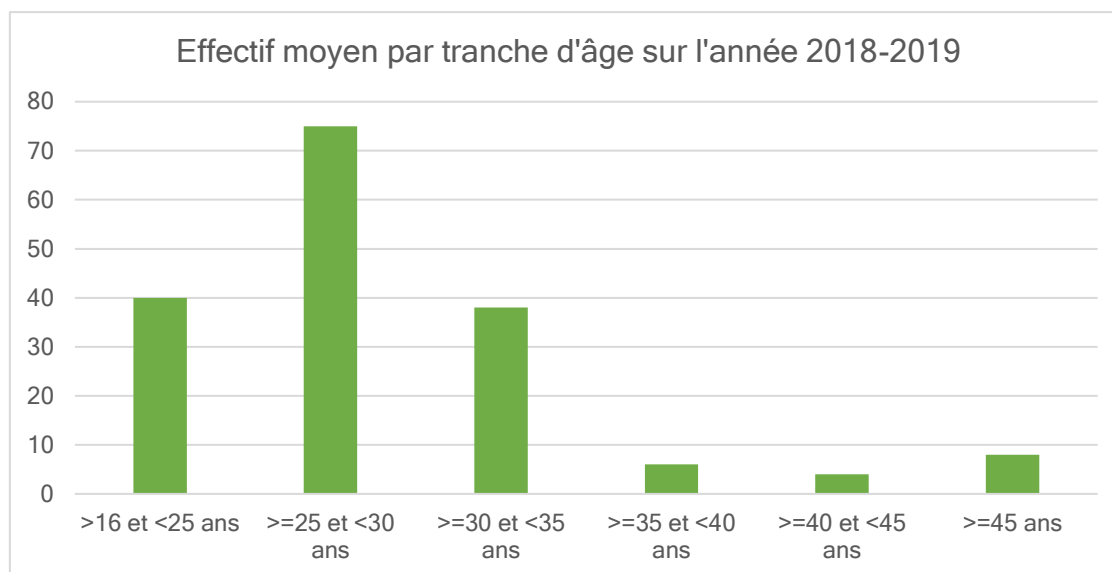
Mise en pratique chez SeaBird

- SeaBird est attaché à éviter toute forme de discrimination et de harcèlement dans ses actions de recrutement, de management et dans la gestion de ses ressources humaines.
- SeaBird est signataire de la Charte de la Diversité depuis 2009 et exclut de son recrutement tout critère lié à l'appartenance culturelle, ethnique ou sociale.
- Le processus de recrutement mis en place repose sur le principe de non-discrimination : sensibilisation du personnel en charge du recrutement aux risques de discrimination ; rappel des 18 critères discriminatoires prévus par le Code du Travail en France ; offres d'emplois centrées sur les seules compétences requises pour le poste à pourvoir, traitement de toutes les candidatures quelle que soit leur source et sélection des CV à l'aide d'une grille de sélection fondée sur des critères objectifs ; organisation d'entretiens avec plusieurs personnes contre le risque d'arbitraire.
- SeaBird accompagne ses salariés étrangers dans leurs démarches administratives pour l'obtention d'un titre de séjour ou d'un Passeport Talent les autorisant à travailler en France.
- Afin de permettre à nos collaborateurs de pouvoir être libérés d'un poids concernant la garde de leurs jeunes enfants, des partenariats avec des crèches ont été mis en place afin de faciliter les recherches de nos collaborateurs fraîchement devenus parents.

Mesure des résultats

- Depuis sa création en 2005, SeaBird n'a commis aucune violation des Droits de l'Homme.
- SeaBird communique sur son adhésion à la Charte de la Diversité sur l'ensemble de ses supports de communication (site Internet, plaquette, entretiens de recrutement...). La diversité au sein de l'entreprise est une préoccupation majeure de la Direction tant au niveau du sexe, que de l'âge, de l'origine sociale, ethnique ou culturelle.
- Parité Femmes/Hommes : entre 2018 et 2019, SeaBird continue de pratiquer une politique de recrutement sans discrimination de sexe et les femmes représentent aujourd'hui plus de 50% des effectifs du cabinet.

- La majorité des collaborateurs se situent dans la tranche d'âge 16-30 ans, SeaBird recrute ainsi beaucoup de jeunes diplômés, population aujourd'hui surreprésentée parmi les chômeurs.



- Le cabinet compte plus de 15 nationalités différentes. Cette diversité est possible, grâce au respect d'une grille de recrutement fondée sur des critères objectifs.
- 29 procédures de changements de statut ont été effectuées au cours l'année par les équipes RH, majoritairement des Passeports Talents.
- SeaBird est engagé auprès d'associations à vocation humanitaire. Depuis plusieurs années, la société apporte son soutien à « Un Ballon pour l'insertion », qui offre à des personnes sans domicile fixe des séjours de réinsertion autour d'activités sportives, et à l'association « Les Baroudeurs de l'Espoir » qui vient en aide aux enfants victimes du conflit syrien, en Syrie et dans les camps de réfugiés au Liban. Le cabinet soutient également l'Association française du Syndrome d'Ondine, qui finance la recherche et accompagne les familles d'enfants victimes de cette maladie rare qui touche leur capacité respiratoire.

- SeaBird participe aussi à des actions humanitaires comme Les Foulées de l'Assurance, au bénéfice d'associations pour la recherche et la prévention sur les maladies cardio-vasculaires.
- Durant l'année 2018-2019, SeaBird a pu en plus apporter son soutien à 3 autres associations par le biais de concours interne. Les 3 gagnants ont pu choisir 3 associations pour recevoir un don. Ces associations sont « Xaleyi » (promotion de la scolarisation au Sénégal), « Petit Prince » (réalisation de rêves d'enfants ou d'adolescents gravement malades) et « Actions Contre la Faim » (lutte contre la faim, prévention de la sous-nutrition) qui ont bénéficié d'un don d'une valeur de 300 € chacun.
- SeaBird investit également dans l'économie sociale et solidaire en finançant Planetic Philanthropie. Cet outil associatif de la société Planetic accompagne des projets d'entrepreneurs sociaux en phase d'amorçage.
- Enfin, le cabinet à recours aux ESAT de manière systématique pour toutes les commandes de fournitures et de matériel de bureau. Une étude est actuellement en cours afin de faire réaliser certains supports de communication par ces mêmes établissements (cartes de vœux, cartes de visite...).

2. Normes internationales du Travail

SeaBird s'engage à respecter le Code du Travail français ainsi que la Convention collective Syntec dont la société dépend.

Nous avons pour ambition de devenir un employeur de référence sur le secteur du conseil en Assurance. Le métier du conseil comporte des enjeux forts en termes de gestion des hommes, de projection et de management. Nous avons traduit ces enjeux en grandes priorités d'actions : garantir de bonnes conditions de travail, donner des perspectives professionnelles, et construire un environnement de travail stimulant.

Mise en pratique chez SeaBird

➤ Garantir de bonnes conditions de travail

- Modalités de travail : SeaBird promeut une organisation souple du travail s'adaptant aux contraintes personnelles et de transport (développement du télétravail, prise en charge de frais de taxi lors des grèves de transport, développement des outils collaboratifs...).
- Mesures de lutte contre le harcèlement et les discriminations : sensibilisation du personnel et notamment du management et des équipes de recrutement, affichage obligatoire afin d'informer les collaborateurs, mise en place d'une procédure d'alerte pour signaler un incident.
- SeaBird respecte les règles en vigueur en France et au sein de l'Union européenne concernant le travail forcé et le travail des enfants (âge minimum, égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, respect du salaire minimum légal et conventionnel, lutte contre le travail forcé).

- Sensibilisation à l'accueil des personnes en situation de handicap et à l'adaptation des postes de travail (travaux d'aménagement pour respecter les conditions d'accessibilité, inspection des locaux tous les deux ans par la médecine du travail, adaptation des postes de travail, du mobilier et du matériel en fonction de la nature du handicap).
- SeaBird organise en juin 2019 les élections du Comité Social et Economique qui va remplacer la Délégation Unique du Personnel.

➤ Donner des perspectives professionnelles

Fidéliser les collaborateurs et révéler les potentiels est dans nos gènes. Chez SeaBird, nous sommes à l'écoute des ambitions individuelles.

- Proposer des missions à forte valeur ajoutée : le cabinet donne l'opportunité à ses consultants d'intervenir auprès des grands groupes d'Assurance sur des missions extrêmement variées. SeaBird intervient sur des projets d'optimisation et d'accompagnement des fonctions comptables, risques, investissements, actuariat. SeaBird propose également son expertise pour accompagner les métiers sur la conception de produits ou l'optimisation de leur gestion de contrats par exemple. Ce positionnement de « spécialiste » permet à ses équipes une compréhension rapide des implications fonctionnelles des projets sur lesquels elles interviennent.

Les consultants de SeaBird interviennent notamment sur les Pratiques suivantes :

- Comptabilité d'assurance
- Contrôle de Gestion
- Normes et consolidation
- Actuariat
- Investissement et ALM
- Trésorerie
- Audit, Risque, Contrôle interne et Conformité
- Transformation Digitale
- Formations

On distingue 3 niveaux d'intervention en mission :

- **Mise en place d'organisations et/ou de processus** : missions de mise en place, d'évolution, de reengineering de processus ou d'organisations ; audit, analyse et refonte de processus : fast-close, cartographies, ; mise en place d'évolutions réglementaires : Solvabilité 2, IFRS, DDA, Loi Eckert ...
- **Assistance à la maîtrise d'ouvrage (AMOA)** : les consultants interviennent en projet et assistent nos clients sur les phases de cadrage et de recueil de besoin, sur le chiffrage et le lotissement des projets. Ils contribuent activement à la gestion des plannings, des délais, au pilotage des projets (par les risques, par les coûts). Ils sont aussi amenés à conduire des phases de test et de recette et à accompagner les opérationnels dans la prise en main de leur nouvel environnement (conduite du changement, formations...).

- **Management de transition ou assistance opérationnelle** : les consultants se retrouvent ainsi en situation opérationnelle et développent par ce type d'interventions leur capacité à faire. Ce mode d'intervention, légitime parce SeaBird s'est spécialisé sur les métiers de l'Assurance, permet au cabinet de cultiver l'expertise opérationnelle et assurantielle de ses consultants, pour les rendre plus pertinents et plus légitimes lorsqu'ils interviennent ensuite en mode projet.
- Des parcours consultants à travers 4 grands axes de développement afin de permettre à chaque collaborateur de se projeter au sein du cabinet :
 - **Expertise** : développer sa technicité et ses compétences ;
 - **Management** : renforcer sa capacité à encadrer, améliorer son leadership ;
 - **Business** : contribuer à l'essor commercial du cabinet tout en élargissant son champ de compétences ;
 - **Mentoring** : comprendre et incarner les valeurs SeaBird pour améliorer son savoir être, renforcer son rayonnement. Cette année, ce sont 11 nouveaux collaborateurs qui ont décidé de rejoindre ce parcours. Ces 17 collaborateurs (6 en 2018) se développeront sur un axe coaching après avoir suivi une formation sur la communication et le leadership afin d'accompagner les nouveaux collaborateurs.

Il s'agit donc de parcours différenciés dans lesquels chaque collaborateur trouve son équilibre par rapport à sa motivation, ses compétences, ses réalisations et sa relation avec le cabinet (fidélité) pour prendre une place chez SeaBird et développer son potentiel. Un parcours souple à dimensions multiples, co-construit avec les managers, s'appuyant sur un outil de projection professionnelle qui sera utilisé lors de l'Entretien Annuel d'Evolution.

L'objectif étant de permettre à chacun de développer ses compétences, son savoir-faire et savoir être, de bénéficier d'outils pour évaluer sa progression individuelle, de bénéficier d'une trajectoire personnalisée et d'un échange permanent dans la proximité.

➤ Construire un environnement de travail stimulant

- Suivi personnalisé des collaborateurs : parcours d'intégration, point tous les deux mois avec le manager, entretien annuel d'évolution et projection pour une évolution personnalisée, entretien professionnel tous les deux ans, soirées d'entreprise tous les trimestres, déjeuner mensuel avec les collaborateurs, séminaire d'entreprise annuel.
- Formation professionnelle : développement d'un plan annuel de formation qui propose plus de 200 heures de formations à nos collaborateurs, dont certaines certifiantes, leur permettant de développer leurs compétences métiers, leurs soft-skills et leur appétence avec les outils.
- Les Supports Expertise Business (SE>B) : 10 pôles d'expertise permettent aux collaborateurs de développer des compétences rares sur les métiers de la finance, comptabilité, risque, actuariat et assurances mais aussi les outils et savoir être. Ce sont des groupes de travail constitués d'un référent et de contributeurs. Ils sont les relais du cabinet en interne et externe pour faire rayonner les sujets d'expertise à travers des formations, la rédaction d'articles et de documentation spécialisée, l'organisation de conférence-débats...

Mesure des résultats

➤ Garantir de bonnes conditions de travail

- A ce jour, neuf personnes recourent au télétravail à temps partiel et la possibilité est donnée d'y recourir de manière ponctuelle pour faire face à des contraintes particulières (grèves de transports, incapacité temporaire à se déplacer...). Il y a trois ans, aucun salarié n'exerçait son activité à distance.
- Prise en charge des frais de transport (taxi) pour les salariés qui, ponctuellement, partent tard le soir ou lors des grèves de transport.
- A ce jour, SeaBird n'a jamais été confronté à des plaintes de la part de ses salariés pour harcèlement ou discrimination.
- Afin d'assurer le bien-être des collaborateurs : une livraison hebdomadaire d'un panier de fruits issus de l'agriculture biologique est prévue et l'approvisionnement régulier en café et thé est assuré.
- Sécurité du travail : formation de deux personnes tous les deux ans en tant que sauveteurs secouristes du travail et mise en place de contrôles des extincteurs est effectué tous les ans.

➤ Donner des perspectives professionnelles

- Création de rôles clés, au bénéfice de 31 consultants (7 experts, 7 managers, 17 mentors), contre 22 l'année précédente.
- Tous nos collaborateurs bénéficient d'une trajectoire personnalisée, revue chaque année lors de leur entretien annuel d'évolution avec leur manager. Cet entretien permet de faire le point sur les axes de progression et les réalisations de chaque collaborateur afin de dessiner une trajectoire personnalisée. Ce parcours est formalisé dans un outil de projection individuel, mis à jour annuellement. Les parcours des uns sont indépendants de ceux des autres, car l'organisation de SeaBird n'est pas pyramidale, elle est concentrique et tournée autour du développement de chacun.

➤ Construire un environnement de travail stimulant

- Nous avons construit il y a quatre ans des pôles d'expertise, constitués d'un référent et de contributeurs. Ils sont les relais du cabinet en interne et à l'externe pour faire rayonner les sujets d'expertise. Le cabinet compte actuellement neuf pôles de ce type regroupant une quarantaine de collaborateurs.
- A ce jour, les formations réalisées au sein du cabinet entre le 01/09/18 et le 25/06/19 ont bénéficié à 149 participants et 44 salariés ont obtenu une certification.

3. Environnement

Mise en pratique chez SeaBird et mesures des résultats

Les collaborateurs sont sensibilisés aux gestes éco-responsables (tri-sélectif, mise en veille des appareils électriques, impression en cas de nécessité, réutilisation du verso des impressions comme brouillon...

- Recyclage et gestion des déchets : mise en place de poubelles pour le tri-sélectif (papier, carton, plastique), sensibilisation du personnel sur les gestes éco-responsables, suppression des bouteilles plastiques individuelles remplacées par des bombones d'eau collective, mise à disposition de gourdes et de tasses réutilisables pour le personnel, recyclage des cartouches d'encre, des piles et des ampoules, recyclage des équipements IT usagés (ordinateurs, téléphones, imprimantes...). Ces actions ont continué dans ce sens. De nouvelles initiatives ont été prises afin de réduire les déchets plastique notamment. Les gobelets utilisés pour les candidats sont désormais en carton. En ce qui concerne les produits d'hygiène (produit vaisselle ou produit pour les mains) ils sont achetés en bidons de 5L. Toujours dans une démarche de respect de l'environnement, ces produits sont certifiés ecolabel.
- Impressions papier : tous nos appareils sont paramétrés par défaut en mode économique (recto-verso, noir et blanc...). Pour aller plus loin dans ces démarches de réduction des impressions papiers, nous avons développé les outils collaboratifs (Office 365) afin de supprimer les différentes impressions lors des réunions. Nous nous tournons aujourd'hui vers une digitalisation de l'ensemble des process et travaillons dans ce sens. Par exemple, nous avons fait le choix d'utiliser Adobe Sign pour le département Ressources Humaines, pour rendre nos process plus digitaux et ne plus avoir recours aux impressions liées aux signatures. Pour notre pôle finance, nous avons repensé notre système de facturation en le digitalisant via l'utilisation d'un cloud. Sur l'ensemble de nos factures actuelles, 50% de celles-ci sont transmis sous forme papiers, l'autre moitié étant dématérialisée. Nous réglons également tous nos fournisseurs par virements bancaires afin de limiter au maximum l'utilisation des chèques.
- Dématérialisation des bulletins de paie : implémentation du logiciel Payfit. Les collaborateurs reçoivent désormais leurs bulletins de paie via une plateforme sécurisée. Par le biais de cette action, aujourd'hui seul un seul bulletin est édité en version papier par mois, pour un seul salarié. De même, les bulletins de paie ne sont plus imprimés pour les archives mais directement conservés en version numérique.
- Limitation de notre empreinte carbone : certains salariés ont été équipés de trottinettes électriques ou de vélos électriques. Dans le cadre des déplacements professionnels nous invitons les collaborateurs à recourir à des voitures électriques ou à du co-voiturage.
- Projet déménagement : SeaBird emménage dans de nouveaux locaux pour l'été 2019. Dans cette optique-là, nous avons souhaité réduire davantage notre impact écologique et avons agi dans ce sens. Nous avons mis en place des cleaning days, afin de préparer le déménagement en faisant le tri dans nos documents et notre matériel informatique. Nous sommes en discussion avec plusieurs sociétés afin de recycler le vieux mobilier. Concernant le nouveau mobilier, nous avons choisi du mobilier écocertifié, comme les meubles Stooly. Pour la réduction de nos déchets, nous nous tournons vers des fontaines à eau branchées sur l'eau courante et des machines à café à grains afin de réduire notre consommation de plastique et matière non recyclable.

4. Ethique des affaires et lutte contre la corruption

Mise en pratique chez SeaBird

➤ Code de conduite :

SeaBird remet à chaque collaborateur au moment de son arrivée un livret d'accueil avec le code de conduite et de déontologie du cabinet visant à rappeler les principes de bonnes conduites et les règles à respecter dans les relations avec ses clients.

Depuis quelques années, les acteurs économiques assistent à un renforcement de la lutte contre la corruption : sous la pression d'institutions internationales, les États réforment en profondeur leurs systèmes législatifs, parfois avec une portée extraterritoriale des lois, la coopération judiciaire est renforcée sous la pression de conventions internationales et les sociétés doivent être en mesure de rendre compte des mesures de prévention mises en place.

En France, la loi Sapin II (*non-applicable pour SeaBird*) s'inscrit dans cette logique en reprenant des principes communément admis en matière de lutte contre la corruption. D'autre part, les exigences en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE), largement traduites dans la Directive sur la publication d'informations non financières (*non-applicable pour SeaBird*) prennent également en compte cette dimension.

Même si SeaBird n'est pas légalement contraint (*du fait de la taille de l'entreprise*) d'adopter ces réglementations, le Cabinet, fidèle à ses valeurs, souhaite formaliser sa politique de Responsabilité Sociale et Environnementale dans un Code de Conduite pour ses collaborateurs. Ce code indique clairement un engagement de SeaBird de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption. SeaBird interdit donc à ses collaborateurs tout acte de corruption, à savoir la corruption active, la corruption passive, directe ou indirecte, le trafic d'influence, la collusion avec un fournisseur, client ou partenaire, le détournement de fonds et son blanchiment, les cadeaux ou avantages excessifs...

Il s'articule autour des points suivants :

- i. Cartographie des risques de corruption de l'entité
- ii. Dispositif d'alerte (whistleblowing)
- iii. Mesures disciplinaires
- iv. Sensibilisation des collaborateurs

➤ La formalisation contractuelle :

Vis-à-vis de nos clients : en tant que société de conseil réalisant des prestations de services pour le compte de ses clients, SeaBird a intégré dans ses contrats une clause de non-sollicitation de ses collaborateurs et de non-concurrence.

« Article 11 - NON-SOLLICITATION - NON CONCURRENCE

Le CLIENT renonce à engager, faire toute tentative ou proposition de travailler, ou faire travailler directement ou par personne interposée, tout ou partie des membres de l'équipe SEABIRD impliqués dans la fourniture des Prestations, et ce pendant la durée du présent Contrat et les 12 mois qui en suivent l'issue.

Dans le cas où le CLIENT ne respecterait pas cet engagement, il sera automatiquement et de plein droit redevable envers SEABIRD d'une pénalité fixée dès à présent et forfaitairement à un montant égal à 90 000 euros par personne sollicitée. »

SeaBird a également intégré une clause concernant le secret professionnel :

« Article 4 - SECRET PROFESSIONNEL - OBLIGATION DE DISCRETION

Les Parties conviennent que les documents, informations, connaissances ou données échangées au cours de l'exécution du Contrat sont par nature confidentielles.

Ces informations confidentielles ne peuvent faire l'objet d'aucune divulgation à des tiers et ne doivent être utilisées par l'une ou l'autre des Parties que dans le cadre de l'exécution du présent Contrat. Toutefois, chaque Partie pourra communiquer dans la stricte confidentialité le présent Contrat et les documents y afférents, à son courtier d'assurance, à ses commissaires aux comptes, aux organismes fiscaux et sociaux en cas de contrôle et à leur société mère respective.

SEABIRD reconnaît être tenue au secret professionnel et à l'obligation de discrétion pour tout ce qui concerne les faits, informations, études et décisions relatifs au Projet du CLIENT dont elle ou ses consultants pourraient avoir connaissance au cours de l'exécution du présent Contrat. Le CLIENT reconnaît cependant le droit à SEABIRD de communiquer le contenu du présent Contrat et des documents annexes (y compris les factures et constats d'avancement) en particulier à toute autorité judiciaire qui lui ferait injonction de communiquer ces documents ainsi qu'à la société d'affacturage à laquelle SEABIRD céderait, le cas échéant, ses factures.

Les dispositions de cet article 4 sont valables pendant toute la durée du présent Contrat. »

Vis-à-vis des collaborateurs : il est indiqué dans l'ensemble des contrats de travail une clause d'obligation de loyauté et de confidentialité. Toutes les informations communiquées dans le cadre de leur fonction sont considérées comme confidentielles.

« Article 10 - OBLIGATION DE LOYAUTE ET DE CONFIDENTIALITE

Le Salarié s'interdit pendant toute la durée du contrat et après expiration d'utiliser à son profit et ou de communiquer à un tiers un secret commercial, une information confidentielle et ou le savoir-faire appartenant à la société ou à un client ou prospect dont il aurait connaissance dans le cadre de ses fonctions, et ce aussi longtemps que ce secret ou cette information confidentielles ne sera pas tombé dans le domaine public.

La Salariée s'engage en particulier formellement à ne pas divulguer à qui que ce soit des études, des conceptions, des projets, des développements de logiciels étudiés dans la société ou chez des clients se déclarant lié à cet égard par le secret professionnel le plus absolu.

Il est en outre convenu que l'ensemble des informations confidentielles que la société transmet au Salarié ne nécessitent pas l'apposition ou l'adjonction sur leur support d'un tampon ou d'une formule de confidentialité quelle qu'elle soit, pour être qualifiées d'informations confidentielles par les Parties. »

Par ailleurs, il est précisé dans le code de conduite SeaBird que les collaborateurs ne devront pas accepter des cadeaux, gratifications ou rémunérations en espèces ou en nature de la part d'un client ou d'un fournisseur, sans en prévenir la Société.

« Concernant les cadeaux, invitations ou donations inappropriés

Un cadeau, une invitation ou une donation (donné ou reçu) est qualifié d'inapproprié lorsque son montant est disproportionné au regard de l'achat ou de la relation d'affaires en contrepartie. Quelques exemples (liste non exhaustive) :

- *Achats : recevoir une gratification en échange d'une commande ;*
- *Partenariat : recevoir une gratification en échange d'une prestation ;*
- *Relations commerciales : donner une gratification en échange d'une prestation.*

Par la signature de ce document, les collaborateurs de SeaBird déclarent avoir pris connaissance de ce type de situation, s'engagent à déclarer auprès de leur management par courriel toute gratification reçue ou donnée et à refuser toute gratification supérieure à 100 €. »

Enfin, chaque collaborateur s'engage, comme précisé dans le code de conduite, à déclarer auprès de sa hiérarchie toute tentative de corruption passive et à ne commettre aucun acte de corruption active.

« La corruption se définit comme l'agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite/propose ou agréé/cède, un don, une offre ou une promesse, en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions. Le délit de corruption est prévu aux articles 433-1 et 433-2 du code pénal.

Quelques exemples (liste non exhaustive) :

- *Partenariat : recevoir une gratification en échange d'une prestation ;*
- *Relations commerciales : donner une gratification en échange d'une prestation ou recevoir une gratification contre un avantage reçu.*

Par la signature de ce document, les collaborateurs de SeaBird déclarent avoir pris connaissance de ce type de situation, s'engagent à déclarer auprès de leur management a priori et par courriel toute tentative de corruption passive et à ne commettre aucun acte de corruption active. »

Sensibilisation à la RGPD et modification conservation des données : afin de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux liés au nouveau Règlement Général sur la Protection des Données Personnelles, la Direction a à plusieurs reprises diffusée des messages de présentation de cette nouvelle réglementation. De nouvelles pratiques ont été mises en place et des modifications techniques ont été apportées au site internet afin d'être en conformité avec cette nouvelle législation.

Mesure des résultats

- Aucun jugement, amende ou ordonnance n'a été émis à l'encontre de SeaBird pour corruption, extorsion ou autre agissement frauduleux.
- Tous les comptes de la société et du groupe sont soumis chaque année à vérification auprès d'un expert-comptable et d'un commissaire au compte. Les comptes comptables de la société ont été certifiés au 31/08/2018 dernier.
- SeaBird n'est lié à aucune activité de dissimulation d'argent obtenu de manière illicite.
- Le code de conduite a été mis en place début 2018. Il est aujourd'hui connu des collaborateurs et une sensibilisation des managers est faite au moment des formations des managers et des Entretiens Annuels d'Evolution.
- Pour l'exercice à venir (2019-2020), nous prévoyons également l'élaboration d'une charte RSE à destination de nos fournisseurs, afin de formaliser nos exigences à leur égard en matière sociale et environnementale.

