



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



PACTE MONDIAL Juillet 2019

Communication sur le Progrès

9 juillet 2019

Sommaire

1- Engagement du Directeur Général du Groupe SNEF

2- Le Groupe SNEF

- 2.1. Présentation générale
- 2.2. Quelques chiffres

3- Droits de l'homme

- 3.1. Démarche générale de communication et de respect de l'éthique
- 3.2. Achats responsables
- 3.3. L'actionnariat salarié
- 3.4. Environnement sociétal à l'international
- 3.5. La santé
- 3.6. Le sport
- 3.7. La culture
- 3.8. Mesure des résultats

4- Conditions de Travail

- 4.1. Dialogue social
- 4.2. Elimination du travail forcé et du travail des enfants
- 4.3. Elimination de la discrimination
- 4.4. Mesure des résultats

5- Environnement

- 5.1. Notre approche
- 5.2. Limitation et valorisation des déchets
- 5.3. Prévention et maîtrise des rejets dans l'air
- 5.4. Réduction des impacts environnementaux chez nos clients
- 5.5. Mesure des résultats

6- Lutte contre la corruption

- 6.1. Notre vision
- 6.2. Mesure des résultats

1- Engagement du Directeur Général du Groupe SNEF



Ingénierie
Electrotechnique
Courants Faibles
Procédés Industriels
Mécanique
Génie Climatique
Maintenance
Nouvelles
Technologies

Organisation des Nations Unies
Monsieur António Guterres,
Secrétaire Général
NY 10017
NEW YORK
ETATS UNIS

Marseille, le 1^{er} juillet 2019

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 2019, 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
Aygaldes
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 B066 800 659
SIREN 056 800 659
N°TVA FR52056800659

Entreprise certifiée
ISO 9001
ISO 14001



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

CT_003-P


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, code de conduite, 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 2018-2019, ce présent rapport expose les actions majeures menées par le Groupe dans le cadre du Global Compact.

LES DIX PRINCIPES

Droits de l'homme

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

Droit du travail

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective,
4. Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
5. Abolition effective du travail des enfants,
6. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession,

Environnement

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement,
8. Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement,
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement,

Lutte contre la corruption

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

2- Présentation Générale du Groupe SNEF

SNEF en bref

Nous avons bâti notre Groupe autour d'une large palette de compétences techniques, capables d'intervenir de bout en bout, tout au long du cycle de vie de vos installations.

Nous sommes ingénieurs/concepteurs, intégrateurs, mainteneurs et opérateurs de solutions multitechniques dans les domaines de l'Energie et du Numérique.

Nous ne cessons de nous réinventer, promoteurs de la révolution numérique, des Objets Connectés, du Big Data, de l'Intelligence Artificielle et de la Réalité Virtuelle.



1,4
Milliard d'euros
de chiffre d'affaires

12 000
Collaborateurs dans le monde

20
Présent dans 20 pays

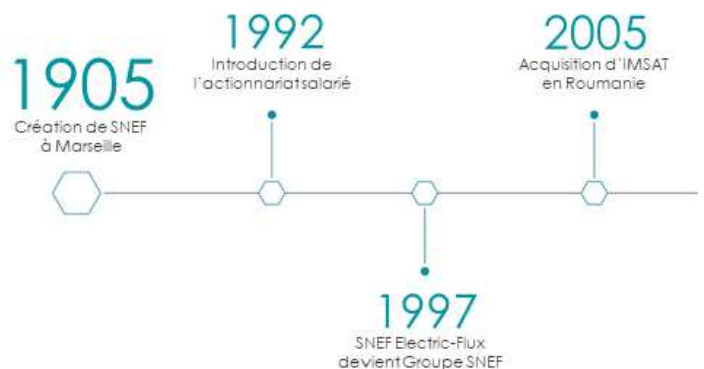
Notre histoire

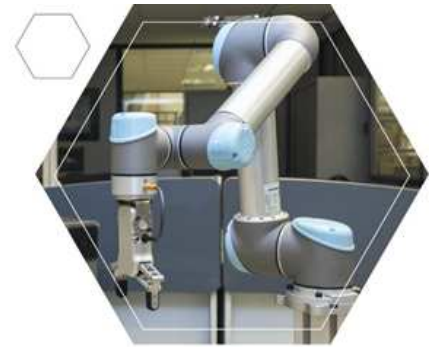
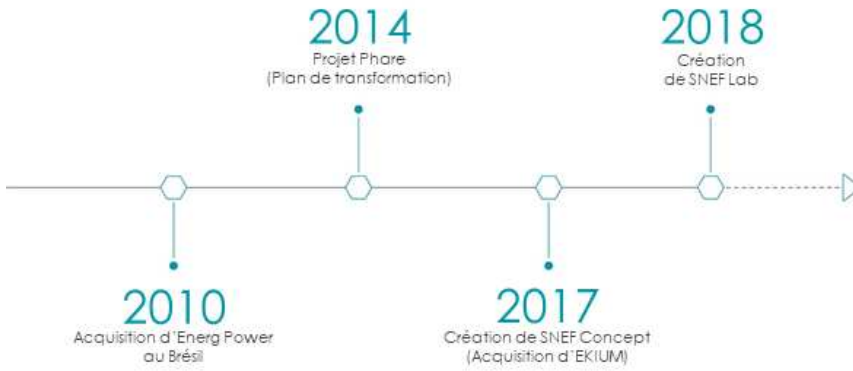


Créé en 1905, SNEF est né sur le Port de Marseille en tant qu'électricien de bord puis s'est développé sur les Ports et Arsenaux de France. Fidèle à sa démarche de progrès continu, le Groupe SNEF s'est tourné vers l'industrie jusqu'à devenir un acteur reconnu du génie électrique, de l'instrumentation et du contrôle-commande.

Dans les années 80, l'entreprise a diversifié son activité vers d'autres secteurs de l'Industrie avant de conquérir les marchés des Télécommunications et du Tertiaire. Depuis, son réseau d'agences s'est étendu en France et à l'International.

Le Groupe SNEF est implanté en Europe de l'Est, en Amérique latine et en Afrique au travers de filiales locales.





Avec l'acquisition du Groupe EKIUM le Groupe SNEF a élargi son modèle vers la conception et l'ingénierie.

La création de SNEF Lab marque l'engagement du Groupe SNEF dans les nouvelles technologies, support d'évolution de ses métiers historiques.



Gouvernance

Jean-Pierre Dréau
Président
Président du Conseil d'Administration



Stéphane Corteel
Directeur Général
Administrateur



Conseil d'Administration

Patricia Damerval
Isabelle Dréau
Pierre Giraud-Héraud
Hervé Guillou
Guy Lacroix*
Olivia Lamaraud
Lucie Maurel-Aubert*
Jean-Paul Parayre

* Présentés à l'Assemblée Générale approuvant les comptes clos au 31 décembre 2017

Equipe de Direction

Paul Brossier - Directeur Général Adjoint
Isabelle Dréau - Directeur des Risques / Administrateur
Pierre Dussaud - Directeur Délégué en charge de l'Amérique du Sud
Thomas Fortunet - Directeur Délégué en charge de l'Afrique
Franck Greiner - Directeur Général Adjoint
Bruno Guérin - Secrétaire Général
Olivier Jouvén - Directeur Général Adjoint
Philippe Lanot - Président d'EKIUM
Ioan Moga - Directeur Délégué en charge de l'Europe de l'Est
Jean-Michel Petit - Directeur Général Adjoint - Compliance Officer
Fabienne Pilet - Directeur Délégué
Régis Souillet - Directeur Général Adjoint

4 Business Units

Pour accompagner le développement du Groupe SNEF, nous avons structuré le Groupe autour de 4 business units.



Présentation Générale
Septembre 2022 | 9

Nos Métiers conjuguer nos compétences

SNEF offre une large palette de compétences multitechniques.

Avec plus de 100 ans, SNEF n'a jamais été aussi jeune et dynamique. Toujours au service de nos métiers historiques, nous entrons de plain-pied dans l'ère du tout numérique, des Objets Connectés, du Big Data, de l'Intelligence Artificielle et de la Réalité Virtuelle.





Marine



Industrie



Energie



Nucléaire



Infrastructures



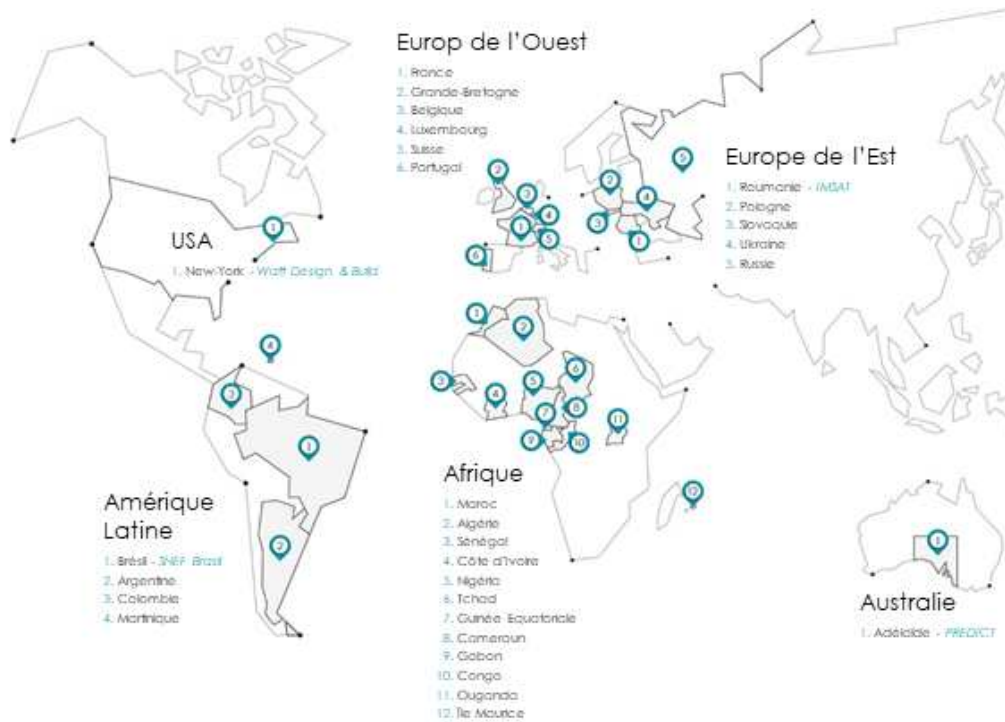
Tertiaire



Télécommunications



Nos **Marchés** au service de l'ensemble de nos clients



3- 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 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 le Code de Conduite 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.

- Code de Conduite

Nous avons déployé le Code de conduite conformément à la Loi Sapin II auprès de nos collaborateurs. Ce document 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

Le Code de Conduite 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

Notre fonction Achats combine à la fois 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 de métier distinctes : 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 le Code de Conduite pour lutter contre la corruption.

Nous avons créé des plaques achats, sous la responsabilité d'un Responsable Achats 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 190 accords-cadres sont pilotés finement pour essayer de garantir une tenue des objectifs. Ces accords-cadres sont signés en prenant en compte des critères RSE.

Le volume d'achats 2018 représente 600 M€, dont 240 M€ en accord cadre. 80% de nos fournisseurs sont des fournisseurs habituels.

Nous avons aussi mené une opération de communication spécifique 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 des pays où nous sommes implantés :

- Au Brésil, nous construisons plusieurs centrales photovoltaïques de grande taille, qui contribuent à donner accès à l'électricité aux populations, tout en réduisant l'empreinte carbone du pays. Ces projets, nécessitant une main d'œuvre importante, génèrent un grand nombre d'emplois dans les régions concernées. Nous ciblons plusieurs projets similaires dans toutes nos implantations à l'international. Nous contribuons à l'amélioration des flux urbains en participant à la construction de plusieurs lignes de métro 4, 6 et 15 à Sao Paolo. Nous réalisons également le déploiement de sous-stations électriques pour le transport d'électricité du Nord du Brésil vers le sud.

- Au Congo, à proximité de Port-Gentil, nous allons contribuer à la construction de l'Université Catholique, projet social financé par Total qui a vocation à accueillir les étudiants de la région.
- Nous avons acquis la PME française MIOS qui propose des solutions de gestion efficace de l'énergie. Ces solutions sont proposées et vendues dans de nombreux pays et permettent de réduire les consommations électriques de nos clients publics ou industriels.

Dans toutes nos implantations, nous intégrons des ressources locales à des postes à responsabilité. Ceci nous permet d'avoir moins de collaborateurs expatriés.

La santé

Tous les ans, en collaboration avec le service santé au travail, nous organisons une campagne de vaccination antigrippale et offrons la vaccination aux salariés qui le souhaitent.

Le sport

Le sport est un vecteur important de Santé. Nous encourageons la pratique du sport en ciblant quelques événements médiatisés et en les accompagnants d'une incitation à la pratique régulière du sport au travers d'entraînements de groupe. Nous avons l'autorisation d'utiliser des installations municipales pour la pratique du sport de nos salariés.

MARSEILLE-CASSIS

Depuis une quinzaine d'années, nous participons en tant que partenaire à la mythique course à pied Marseille-Cassis, permettant ainsi à nos clients qui le souhaitent mais également aux salariés volontaires de relever ce beau défi. Cet événement sportif est l'occasion de se dépasser par le sport lors d'un événement incontournable, faisant à la fois partie du patrimoine local mais dont la renommée et la reconnaissance s'étendent à l'international.

LA MARSEILLAISE DES FEMMES

En 2019, nous avons participé pour la 4^{ème} année au challenge entreprise de la Marseillaise des Femmes, course à pied engagée qui soutient la recherche sur le cancer du sein aux côtés de la Fondation pour la Recherche Médicale (FRM) et l'association Amnesty International Marseille qui défend les droits et libertés des femmes. Cette manifestation est ouverte à toutes les Femmes avec un parcours volontairement court, un peu plus de 5 km. Cet événement sportif au cœur de Marseille, est avant tout un événement fédérateur et convivial qui véhicule des valeurs sportives et écologiques dans un esprit solidaire et engagé. Le format plus court que Marseille-Cassis permet d'élargir le cercle des participants et de mobiliser de nombreuses collaboratrices (55 personnes les meilleures années).

XAVIER MACAIRE

« SNEF, partenaire principal de
Xavier Macaire pour 2019 »

Depuis de nombreuses années, le Groupe SNEF accompagne des personnalités sportives et engagées au travers de partenariats actifs et pérennes : Lionel Daudet, Jean-Paul Mouren, Isabelle Autissier... Tous possèdent de fortes valeurs humaines et partagent le même goût du dépassement et du don de soi.

Après avoir accompagné Xavier Macaire sur le circuit des Figaro Bénéteau l'an dernier, le Groupe SNEF renouvèle son partenariat avec le skipper sur la saison des courses 2019. Un partenariat symbolique qui confirme la présence de SNEF sur la scène de la course au large et de la célèbre « Solitaire du Figaro ».

LE TOURNOI DE PETANQUE

Depuis trois ans, le Comité d'entreprise du siège social de Marseille a repris l'organisation d'un tournoi de pétanque lancé il y a une dizaine d'années par un collaborateur. Les équipes sont tirées au sort ce qui permet un mélange des femmes et des hommes mais également socioprofessionnel et interservices. Ce challenge qui mobilisait au départ 5 ou 6 équipes remporte aujourd'hui un réel succès puisque, cette année, 20 équipes y ont participé (70 personnes). L'esprit d'équipe est récompensé et l'équipe gagnante se voit offrir un trophée.

[La culture](#)



Ancré au cœur de Marseille depuis 1905, c'est naturellement que le Groupe SNEF s'est engagé à soutenir activement le projet de valorisation du patrimoine vivant de la Métropole, que nous propose Marseille-Provence 2018.

En sa qualité de partenaire projet, le Groupe SNEF s'est associé plus particulièrement à l'exposition *Voyages Imaginaires, Picasso et les Ballets russes* qui s'est tenue au Mucem du 16 février au 24 juin 2018.

[Mesure des résultats](#)

En 2019, 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.

4- Conditions de Travail

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

Dialogue social

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 de réunions organisées avec les instances représentatives du personnel et d'accords d'entreprise signés. Pour l'année 2018, nous avons organisés 17 réunions avec les Délégués Syndicaux Centraux et 3 CCE.

En ce qui concerne nos accords d'entreprise, de 2016 à ce jour, on en comptabilise 10 dans les domaines de la rémunération et protection sociale, des œuvres sociales et culturelles comme par exemple :

- Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)
- 2016 : Egalité Femmes/ Hommes, IPD, Aménagement du temps de travail...
- 2017 : Equilibre temps de vie, droit à la déconnexion...
- 2018 : Accord composition et fonctionnement CSE, accord sur la contribution patronale aux activités sociales et culturelles

Conformément à l'ordonnance de 2017, le comité social et économique (CSE), instance nouvelle, a été créée dans le cadre de la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et fusionne le Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel et le CHSCT.

A ce jour, SNEF SA dispose de :

- 13 Comité Sociaux et Economiques (CSE)
- 1 CSE Central en cours de constitution
- un Comité de Groupe en cours de constitution

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.

En application des articles L2315-46 et suivants du Code du Travail, une commission Economique, une commission de la Formation, une commission d'Information et d'aide au logement des salariés, une commission de l'Egalité professionnelle ainsi qu'une commission SSCT centrale sont mises en place. Elles sont présidées par un représentant de l'employeur et ont pour membres les délégués syndicaux centraux et des représentants des salariés élus au CSE central.

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 déclinaison du Code de Conduite de SNEF, nous avons mis en place un Code de Conduite des Fournisseurs & Sous-traitants qui expose les exigences et attentes minimales non négociables de SNEF à l'égard des prestataires, sous-traitants, consultants, autres fournisseurs avec qui nous travaillons.

Nous attendons de nos Fournisseurs qu'ils comprennent, partagent et répercutent nos principes régissant l'éthique des affaires tout en maintenant les plus hauts standards d'honnêteté et d'intégrité dans leurs pratiques professionnelles

SNEF s'attache à collaborer avec les Fournisseurs qui acceptent de se conformer aux exigences du Code de Conduite et plus généralement qui respectent et appuient les principes stipulés dans les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les principes directeurs de l'OCDE et les principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

La reconnaissance du Code de Conduite est une condition indispensable dans le cadre de tout contrat confié par SNEF à ses Fournisseurs.

En complément, nous vérifions 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 ...

Santé/ Sécurité

Dans le domaine de la santé et de la sécurité, 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 d'atteindre 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 chantiers (visites de sécurité, causeries, flashes, affiches (plus de 6 000 causeries réalisées en 2018 sur nos chantiers).

La politique de prévention du Groupe est basée sur l'analyse préalable et détaillée des facteurs risques et le souci d'amélioration permanente, notamment en s'appuyant sur les

retours d'expériences et le partage de bonnes pratiques. La maîtrise des risques liés à nos interventions est un enjeu majeur.

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

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

Dans notre démarche, l'identification, la sélection et le déploiement d'équipements de travail adapté aux métiers, d'équipements collectifs et d'équipements de protection individuelle adaptés aux risques et amenant une amélioration des conditions de travail sont également quotidiens.

Nous déployons de nombreuses actions de formation adaptées à chaque catégorie de personnel. En 2018, 69527 heures de formation portant sur la sécurité, la qualité et l'environnement ont été dispensées au sein du Groupe afin de permettre à nos salariés d'adapter un comportement sécurité en fonction de son activité

Temps de vie/ Droit à la déconnexion

Dans le cadre de la Loi Travail d' Août 2016, nous avons signé en décembre 2017 un accord portant sur l'équilibre des temps de vie et droit à la déconnexion. Par cet acte, nous souhaitons promouvoir les bonnes pratiques que chaque encadrant se doit de connaître et appliquer afin d'assurer la qualité de vie au travail et une meilleure performance de l'entreprise. Cet accord est mis en place pour que l'usage des outils numériques disponibles dans l'entreprise reste maîtrisé, à tous les échelons de l'organisation, tout en respectant le choix et la liberté de chacun selon l'autonomie qui lui est conférée, notamment dans la gestion de son temps de travail.

Risques psychosociaux

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 septembre 2017.

Enfin, 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

Egalité Femmes/ Hommes

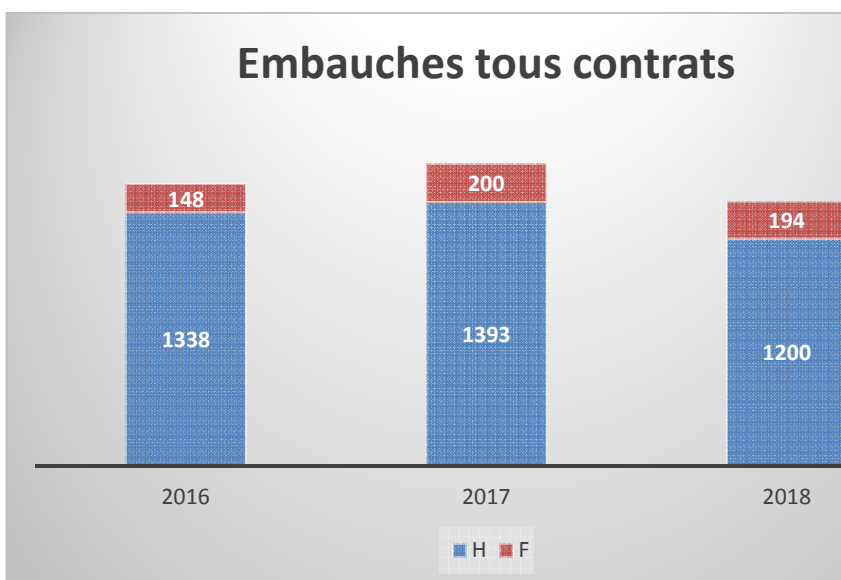
En 2014, dans le cadre de l'accord Egalité Femmes / Hommes, nous avons mis en place un plan d'actions auprès des managers en vue de favoriser l'emploi féminin.

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

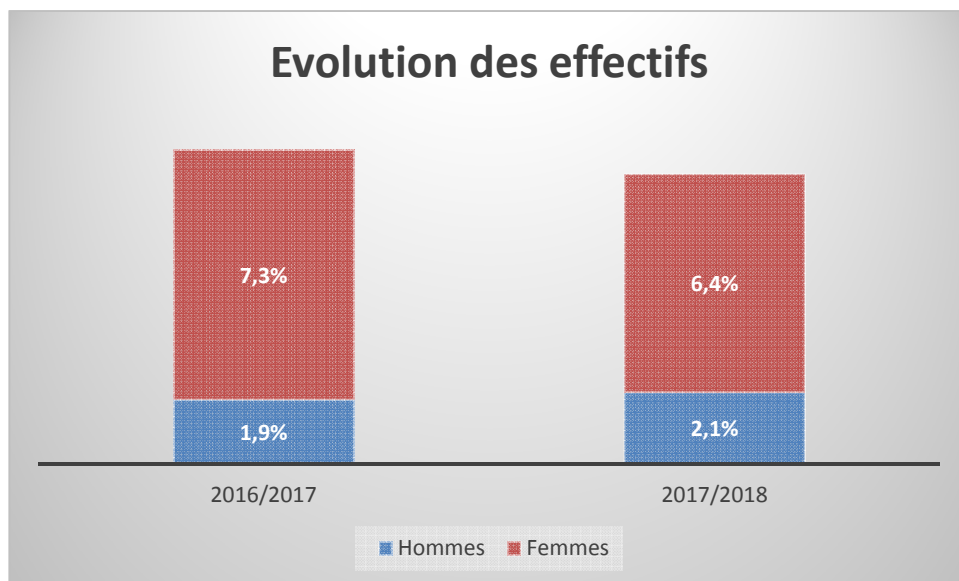
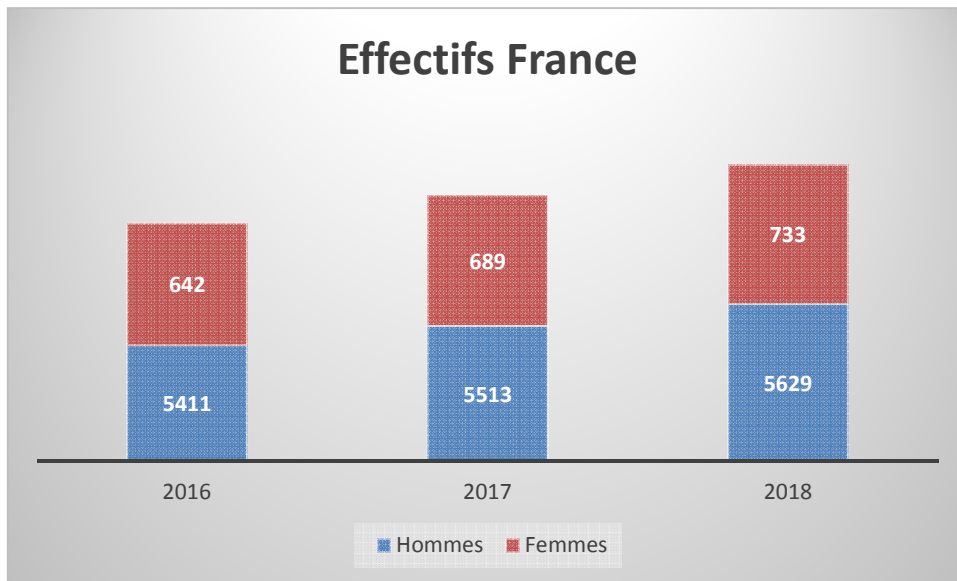
En décembre 2016, nous avons renégocié cet accord pour les années 2017, 2018 et 2019. Nous nous sommes ainsi fixés de nouveaux objectifs dans les domaines de l'embauche, la formation, les conditions de travail, la promotion professionnelle et la classification et la rémunération effective visant à réduire les situations d'inégalité entre les Femmes et les Hommes.

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.

Graphiques France



Les graphiques ci-contre, confirment la tendance impulsée depuis la signature de l'accord Egalité Femmes Hommes, à savoir une augmentation cumulée de 13.7% des effectifs féminins en 2 ans pour une augmentation de 4% pour les hommes sur la même période.



La Formation

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. En 2018, 494 personnes ont été formées en e-learning et classes virtuelles.

Le Groupe SNEF embauche chaque année des apprentis et alternants (263 alternants en 2018) 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.

Le Handicap

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.

Mesure des résultats

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.

Egalité Femmes/ Hommes

Suite à la signature de l'accord égalité Femmes/ Hommes, nous avons créé une commission dite « Diversité et égalité des chances » composée de membres des services Juridique, RH et de la Direction Générale qui a pour mission d'animer et coordonner le réseau interne, participer à l'élaboration et au suivi du plan d'action et présenter le bilan des actions.

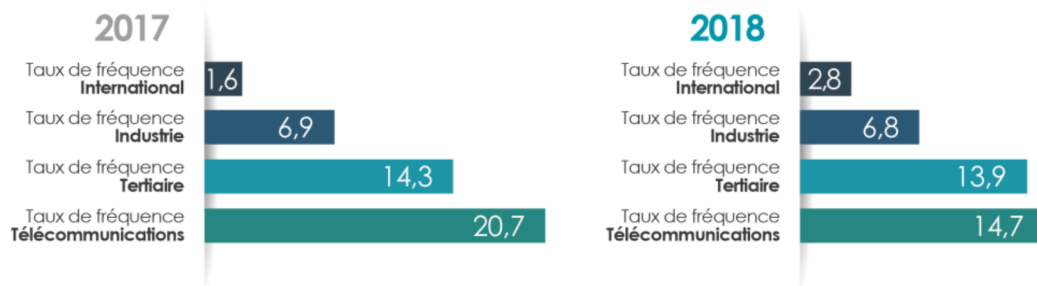
Santé/ Sécurité

Nous attachons une grande importance aux risques sanitaires dans les différentes zones où nous travaillons. A ce titre, le personnel expatrié ou temporairement affecté dans des zones à risque sanitaire est sensibilisé et suivi.

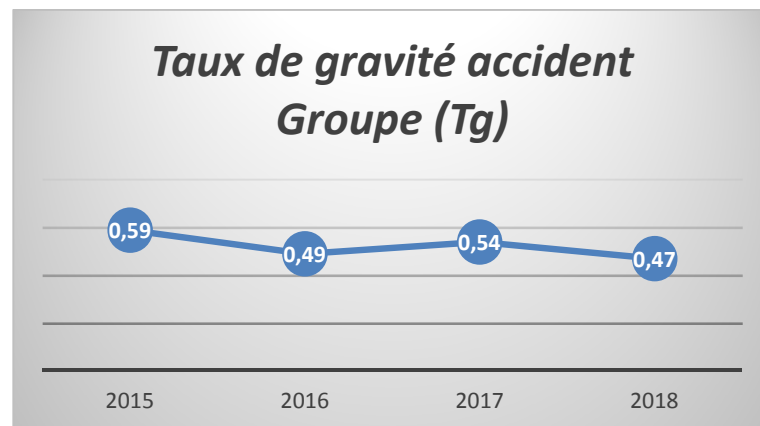
A ce jour, 95% de nos effectifs sont couverts par une certification santé/sécurité, Mase et/ou OHSAS18001.

Taux de fréquence et gravité	2016	2017	2018
Taux de fréquence accident avec arrêt (Tf1) Groupe	7,8	9,4	8,0
Taux de gravité accident (Tg) Groupe	0,49	0,54	0,47

Taux de gravité accident (Tg) Taux de fréquence accidents avec arrêts (Tf1)



TF1 International : Brésil, Roumanie, Afrique.
TF1 Marché : Périmètre France.



Si la tendance générale est à la baisse depuis plusieurs années, le taux de fréquence des accidents avec arrêt du Groupe est encore trop élevé. Les résultats sont contrastés en fonction des métiers. Au-delà de l'objectif permanent du zéro accident, l'objectif de l'Industrie est de descendre en dessous d'un taux de fréquence de 5. Celui des autres métiers, en dessous de 8.

Les entretiens professionnels

Dans le cadre de la Loi de Mars 2014, nous avons lancé une grande campagne de sensibilisation de nos managers sur l'entretien professionnel. Cette année encore, le service RH de SNEF se mobilise pour cette campagne d'entretiens annuels (individuels & professionnels).

Lors de chaque lancement d'une campagne d'entretiens annuels (individuels & professionnels) un accompagnement est à disposition des Responsables /managers au travers d'un e-learning interactif sur les techniques d'entretiens.

Le service RH a élaboré un support destiné à assister les managers dans :

- ~ l'étude de la faisabilité des projets professionnels,
- ~ la formalisation d'une réponse adaptée aux collaborateurs
- ~ la prise de décision et la planification d'actions opportunes

Ce support permet d'optimiser la préparation de chaque manager.

Pour mémoire l'entretien professionnel a pour objectif de construire ensemble le projet professionnel du salarié en cohérence avec les besoins de l'entreprise.

Le service RH travaille à élaborer un support destiné à aider les managers dans l'étude de la faisabilité de ces projets professionnels, formaliser une réponse aux attentes des collaborateurs et initier les actions opportunes.

Le Recrutement

Toutes nos offres d'emploi sont asexuées, et nos chargés de recrutement sont formés pour éviter toute discrimination lors des entretiens de pré-qualification.

Mise en place au sein du service recrutement, d'une cellule spécifiquement dédiée à l'identification des personnes à haut potentiel au sein du Groupe dans le but de les fidéliser en leur donnant plus de visibilité quant à leur évolution de carrière.

La Formation

La formation est un vecteur important dans la lutte contre la discrimination pour le Groupe SNEF. Depuis sa création il y a sept ans, l'Université SNEF dispense, chaque année, plus de 99266 heures de formations pour plus de 8528 salariés. Elle est un acteur fondamental dans l'accompagnement des salariés. En 2018, le nombre d'heures de formation par personne était de 13h en moyenne.

L'Université accompagne également les managers :

- Formation des Responsables d'entités, des Directeurs Régionaux et des encadrants de chantier 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, ...

Actions de proximité

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.

Tous les ans, 150 000 jeunes sortent du système scolaire sans aucune qualification. Cette réalité s'exprime avec encore plus d'intensité dans les quartiers dits sensibles. SNEF s'est associé à l'opération "100 chances, 100 emplois", pilotée par des acteurs de l'emploi locaux, qui permet d'accompagner les jeunes en difficulté grâce à un parcours d'intégration professionnelle.

En trois ans, ce sont plus de 7 500 emplois salariés privés qui ont été créés à Marseille et plus de 6 000 par an dans la Métropole Aix-Marseille Provence au cours des dix dernières années

Dans le cadre du partenariat avec Pôle Emploi « Un parrain, un Emploi » nous accompagnons des jeunes dans leur recherche d'emploi : aide sur le CV, coaching entretien, point sur orientation, mise à contribution du réseau professionnel du parrain.

Le Handicap

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 5 contrats privilégiés avec des ESAT et des EA pour réaliser ces prestations.

3 partenariats nous permettent de couvrir l'ensemble du territoire français. Ce maillage permet de servir l'ensemble de nos chantiers.

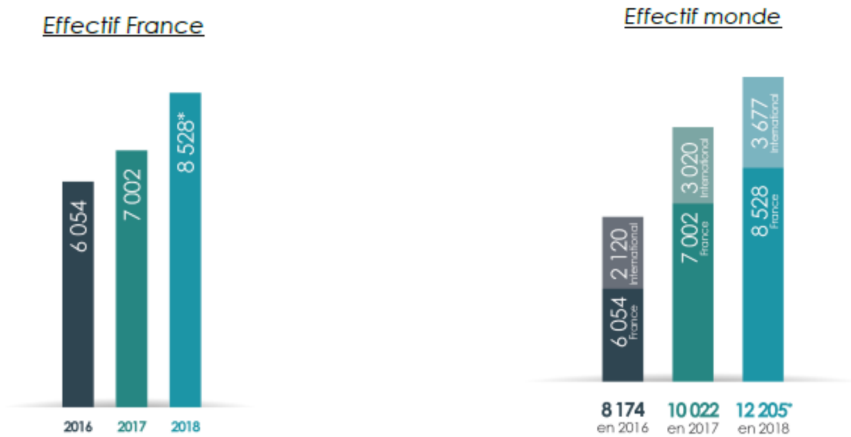
Un seul objectif : dépasser le handicap et apporter aux chantiers des solutions techniques performantes.

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.

Dans le cadre de notre accompagnement de l'association Handestau, une journée « Connaissance du Groupe SNEF » a été organisée pour un groupe d'élèves en alternance. Cette journée leur a permis de découvrir le monde travail, les missions d'une entreprise et son savoir-faire.

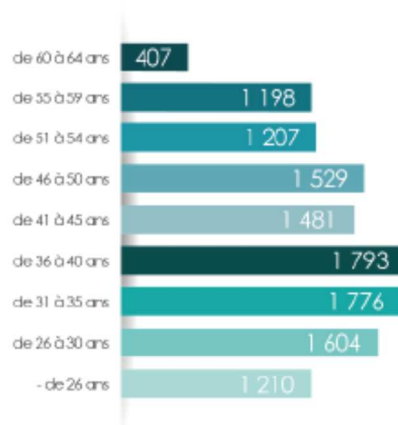
Quelques chiffres

En 2018, l'effectif du Groupe a progressé de près de 2 200 salariés, dont environ 1 800 liés par intégration de nouvelles structures.



La pyramide des âges est relativement « plate » ; hormis les salariés de -26 ans et de +60 ans, toutes les classes d'âge sont quasi également représentées.

Répartition de l'effectif monde par âge



La part de l'encadrement continue à progresser ; les cadres et les employés encadrant les chantiers représentent plus de 50% de l'effectif France.

La part des CDD en France est très faible ; l'entreprise privilégiant une approche long terme de ses ressources humaines.

Répartition de l'effectif par CSP



Répartition de l'effectif par nature de contrat



5- 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,

Notre cœur de métier est le génie électrique.

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

La démarche environnementale 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 véhicules en France de SNEF SA soit 3086 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.

Mesure des résultats

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.

Le groupe SNEF s'engage, par sa politique générale QSSE, à identifier et maîtriser les impacts environnementaux des activités du groupe. Ces engagements consistent à être conforme aux exigences réglementaires et aux exigences du Groupe et à protéger l'environnement en réduisant nos impacts environnementaux.

Suivi des consommations

Le suivi des consommations en agence (eau, élec, gaz, fuel et carburant) donne lieu à la mise en place d'actions telles que le renouvellement du parc de véhicules, la mise en place de détecteurs de présence et de luminosité, l'inspection régulière des réseaux pour détecter au plus tôt les fuites, l'utilisation des fonctions économes des photocopieurs et des imprimantes, etc...

Bilan carbone

En 2018, le Groupe a remis à jour son bilan d'émissions de gaz à effet de serre, avec le choix volontariste d'intégrer les émissions du scope 3, en plus des émissions des scopes 1 et 2 (selon la norme).

Pour les scopes 1 et 2, le plan d'actions s'articule autour de plusieurs thèmes : l'optimisation des déplacements, le renouvellement du parc de véhicules, l'achat de véhicules électriques, la sensibilisation à l'éco-conduite, la mise en place de détecteurs de présence et de luminosité dans nos locaux, des sensibilisations à la bonne gestion des déchets, etc...

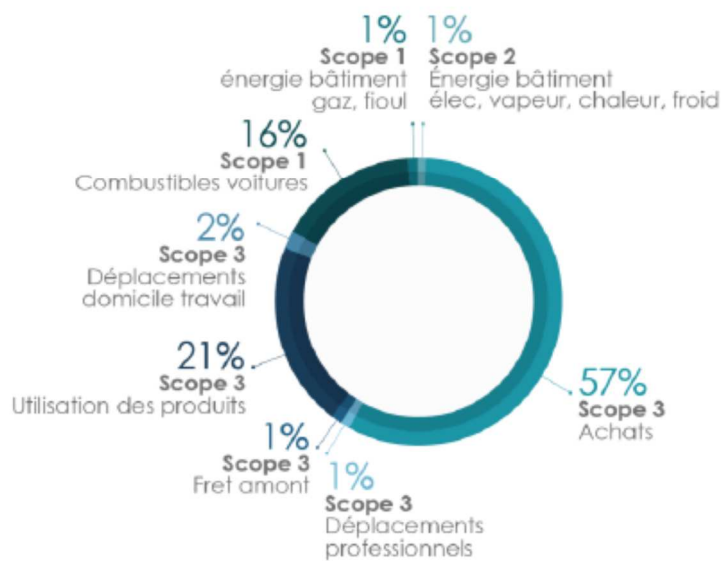
Le plan d'actions du scope 3 vise, quant à lui, la maîtrise des émissions des deux principaux postes :

- Réduire les émissions liées à l'utilisation de nos produits et notamment pour donner suite à nos opérations réalisées sur des équipements nécessitant la manipulation de fluides frigorigènes,
- Réduire les émissions liées à l'achat de nos principaux produits. Dans les années à venir, ces données seront fiabilisées avec nos différents fournisseurs de biens et de services.

Ces différentes actions visent à diminuer nos impacts énergétiques relatifs de 5%.
De plus, nous accompagnons nos clients dans des démarches éco-responsables. Nous développons une palette de plus en plus large de services : efficacité énergétique, limitation des nuisances lumineuses, installations photovoltaïques, ...

(*): scope 1 : émissions directement liées à notre activité, scope 2 : émissions indirectes liées aux consommations énergétiques, scope 3 : autres émissions indirectes, liées à la vie du produit par exemple. 21

Répartition des émissions de gaz à effet de serre 2017



Emission de gaz à effet de serre

	Unité	Résultat 2018
Scope 1 et 2	T CO2 e / effectif	2,2
Scope 1, 2 et 3	T CO2 e / chiffre d'affaires	77,5

Tri sélectif

Afin de réduire notre impact négatif sur l'environnement, depuis septembre 2017, nous avons mis en place le tri sélectif du papier et des déchets résiduels. L'installation de petites corbeilles individuelles de bureau et de bacs de récupération vient compléter notre dispositif.

Nous utilisons 100 % de papier recyclé dont nous avons réduit le grammage à 75 gr.

Pour nos impressions, nous privilégions le mode recto verso.

Nous avons également installé des bennes de récupération pour le matériel informatique usagé. Grace à ce dispositif nous limitons et valorisons nos déchets.

Avec la mise en place d'un registre des déchets, nous sommes à même d'en suivre le recyclage complet et pouvons nous assurer qu'ils ne deviennent pas des polluants de l'environnement.

A l'initiative du Comité d'Entreprise, un point de collecte pour les bouchons en plastique a été mis en place. Une association se charge de les récolter, les valoriser auprès d'organismes agréés pour venir en aide à des personnes en situation de handicap.

6- 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.

Ethique

Ces questions d'éthique 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 le Code de Conduite.

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

Le Compliance Officer

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.

Code de conduite

Le Groupe SNEF a toujours affirmé son attachement aux valeurs d'indépendance et de probité. Le Code de Conduite vient remplacer la Charte d'Ethique du Groupe. Rédigé dans le cadre de la transposition en droit français, de la directive européenne 2014/104/UE visant à lutter contre la corruption et les pratiques anti-concurrentielles, le Code de Conduite ne fait que reprendre des dispositions, qui, depuis longtemps, régissent le quotidien des collaborateurs de notre Groupe.

Nous renforçons nos mesures en matière de prévention et de détection de la corruption :

- Notre Code de conduite sera intégré dans notre règlement intérieur.
- Associé à ce code de conduite, nous allons élaborer un régime disciplinaire afin de pouvoir évaluer les sanctions à prendre en cas de non-respect du code de conduite
- Nous renforçons notre dispositif d'alertes internes
- Nous avons prévu d'organiser des formations à destination de tous nos responsables afin de les sensibiliser et de leur permettre de réagir face à une situation à risques.

Mesure des résultats

Un Compliance Officer est chargé de contrôler l'application des dispositions du Code de Conduite. 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 d'un Compliance Officer au sein de chaque cluster :

- Europe de L'Est
- Amérique du Sud
- Afrique
- Ekium
- Fouré lagadec

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 du Code de Conduite. 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 Code de Conduite que nous avons positionné également sur notre portail informatique.