

RSE

SIACI SAINT HONORE

# Communication sur le progrès

2020



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

# Sommaire

L'édito du Président . . . . .	3
Notre profil, notre mission . . . . .	4
Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et les 17 objectifs de développement durable (ODD). . . . .	6
Point sur les engagements 2020 . . . . .	7
SIACI SAINT HONORE et le respect des droits humains . . . . .	8
SIACI SAINT HONORE et le droit du Travail . . . . .	11
Spécial Covid . . . . .	16
SIACI SAINT HONORE et l'Environnement . . . . .	22
SIACI SAINT HONORE et le renforcement constant de son éthique des affaires. . . .	26
Engagements de SIACI SAINT HONORE pour 2021 . . . . .	31

# L'édito du Président



Dans un contexte de plus en plus incertain, les enjeux sociaux et sociétaux, environnementaux et éthiques, en un mot la responsabilité sociale des entreprises, sont devenus les véritables marqueurs du progrès humain.

Cette évolution positive va influencer nos actions et nos initiatives en faveur d'un développement économique plus harmonieux. La santé et le bien-être de chacun et de chaque salarié deviennent des actifs de plus en plus précieux pour l'entreprise.

La crise sanitaire sans précédent que nous traversons a renforcé notre responsabilité en tant qu'acteur économique et social. Sur le plan humain comme sur le plan environnemental, nous devons agir en conscience pour préserver les ressources naturelles en donnant du sens à nos initiatives et à nos projets. En mettant ces enjeux au cœur de nos préoccupations, nous contribuons à garantir un avenir plus serein à nos clients, nos collaborateurs et nos actionnaires. Le respect des règles et des normes, aussi bien en matière d'éthique des affaires, de lutte contre toute forme de corruption que d'achats responsables, contribue à cet objectif.

C'est ainsi que le Groupe **SIACI SAINT HONORE**, acteur européen d'envergure mondiale en matière de conseil et de courtage d'assurance, s'engage dans des programmes concrets en faveur d'une croissance plus durable. Nous sommes ainsi engagés dans le Pacte mondial des Nations Unies à travers 10 principes fondateurs qui font écho à l'ADN du Groupe, notamment en matière d'égalité femmes hommes, de droits de l'homme et du travail ou de bonnes pratiques commerciales.

C'est aussi un des engagements de **SIACI SAINT HONORE** que d'accompagner les grandes évolutions sociales dans l'organisation du travail de ses employés mais aussi de ses clients. Nos équipes ainsi que notre directoire poursuivent leurs efforts en ce sens pour être parmi les acteurs les plus vertueux de notre secteur.

**Pierre Donnersberg**

Président de SIACI SAINT HONORE

# Notre profil, notre mission

**SIACI SAINT HONORE** est un leader européen du conseil en gestion des risques et du courtage en assurance, en forte croissance à l'international et sur tous ses marchés.

**Le Groupe SIACI SAINT HONORE est l'un des tout premiers acteurs en :**

- protection des risques industriels,
- mobilité internationale,
- protection sociale, stratégie RH et rémunération.



Le Groupe compte aujourd'hui plus de 3 000 collaborateurs.

**SIACI SAINT HONORE** dispose d'une vision des risques à 360° grâce à l'addition de spécialités historiques et complémentaires.

Cette vision globale, enrichie d'une large expérience sectorielle, nous permet de proposer

une expertise pour chaque problématique que peuvent rencontrer nos clients, et ce, quelle que soit leur activité partout dans le monde.

De nos jours, les enjeux des sociétés sont spécifiques, c'est pourquoi **SIACI SAINT HONORE** investit dans une relation client personnalisée.



Plus de 3 000 collaborateurs à travers le monde



+ 5000 entreprises clientes



465 m€ de Chiffre d'Affaires en 2020



300 programmes internationaux pilotés depuis Paris



Près de 3 millions de personnes assurées en France et dans le monde



# Notre profil, notre mission

## Une structure de capital unique

Les actionnaires de **SIACI SAINT HONORE** apportent stabilité et indépendance vis-à-vis des principaux acteurs du marché. L'engagement de près de 1 000 collaborateurs au sein du capital reflète la forte culture entrepreneuriale du Groupe.



SIACI SAINT HONORE  
58,91%

CHARTERHOUSE  
35,60%

ARDIAN  
5,49%

Fidèle à ses valeurs (indépendance, expertise, innovation et disponibilité), **SIACI SAINT HONORE** veut aller plus loin et inscrire le Groupe dans une démarche affirmée de responsabilité sociétale. En tant qu'acteur majeur de la protection des biens et des personnes, **SIACI SAINT HONORE** souhaite intégrer plus largement les préoccupations sociales et environnementales dans ses décisions et activités.

## 6 principes qui traduisent ses convictions et ses engagements :

1. Promouvoir les valeurs humaines dans la vie du Groupe.
2. Agir pour la santé et le bien-être au travail.
3. Maîtriser notre empreinte environnementale.
4. Dialoguer et nous engager auprès de l'ensemble de nos partenaires.
5. Garantir que nous agissons selon des principes stricts de déontologie et d'éthique commerciale.
6. Développer des programmes d'actions solidaires.

## ECOVADIS

Depuis 2016, **SIACI SAINT HONORE** se soumet à un exercice annuel de notation de son dispositif RSE via la plateforme en ligne EcoVadis.

Avec ses 21 indicateurs RSE (financiers, fournisseurs...), ECOVADIS évalue tous les ans plus de 50 000 entreprises en France et dans le Monde sur leurs pratiques.



La volonté sans faille de **SIACI SAINT HONORE** et de ses équipes de s'améliorer a permis au Groupe de décrocher en **mars 2021 la médaille d'argent**, et d'obtenir pour la première fois la note élevée de **56/100**.

Enfin, avec une approche structurée et proactive de la RSE, le Groupe obtient le statut de « confirmé » pour sa performance en matière de RSE ce qui conforte **SIACI SAINT HONORE** dans cette dynamique d'amélioration permanente dont le prochain objectif est d'atteindre la médaille d'or.

# Les 10 principes du Pacte Mondial & les 17 objectifs de développement durable (ODD)

Le Pacte Mondial invite aujourd'hui et plus que jamais, les entreprises à adopter et à mettre en œuvre les 10 principes, ensemble de valeurs (droit de l'homme, du travail, de l'environnement, de l'éthique professionnelle) et socle immuable de l'engagement des entreprises envers les Nations Unies et leurs parties prenantes.

La création en 2015 des 17 objectifs de développement durable (ODD) véritable plan d'action pour la paix, l'humanité, la planète et la prospérité est venue renforcer lesdits principes.

La crise sanitaire que traverse la planète depuis maintenant plus d'un an a mis en exergue l'importance d'agir et de ne pas relâcher ses efforts. La hausse de la pauvreté (perte d'emploi), la diminution de l'accès à l'éducation (écoles fermées, apprentissage à distance difficile, ou inefficace, voire parfois inaccessible) sans oublier

les effets dévastateurs sur notre santé (pour ne citer qu'eux), sont autant de signaux d'alerte.

**SIACI SAINT HONORE** et toutes les entreprises en France et dans le monde ont un rôle clé à jouer. Conscient de l'urgence, **SIACI SAINT HONORE s'attache continuellement à intégrer dans sa stratégie de Responsabilité Sociétale d'Entreprise et plus largement dans ses décisions et activités, les 10 principes tout en soutenant l'atteinte des 17 ODD.**

Se donner les moyens, et contribuer à la création d'un monde plus juste et durable, ce sont autant de cibles que le groupe **SIACI SAINT HONORE** souhaite atteindre collectivement en s'assurant de l'implication de l'ensemble de ses différentes parties prenantes (salariés, clients, actionnaires, fournisseurs).



Des **10 PRINCIPES** du Global Compact aux **17 OBJECTIFS** de Développement Durable des Nations Unies



## LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

### == DROITS DE L'HOMME 1 à 8, 10, 11, 16, 17

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme



### ⚙️ NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL 1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi



### 🌊 ENVIRONNEMENT 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11 à 15, 17

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8 Prendre 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 3, 10, 16, 17

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

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

# Point sur les engagements 2020

Lors de son dernier communiqué sur le progrès, **SIACI SAINT HONORE** affirmait sa volonté de continuer à promouvoir les 10 principes du Global Compact tout en contribuant à l'atteinte des 17 ODD.

À date, ci-dessous l'état d'avancement des engagements 2020 :

- 1** Organiser sa première participation à l'évènement citoyen *the World Cleanup day* qui aura lieu en septembre 2020.  
Cette action citoyenne de nettoyage et de tri des déchets abandonnés dans les villes et dans la nature, en France et à l'International sera l'occasion pour **SIACI SAINT HONORE** et ses collaborateurs de rendre plus concrète la démarche RSE entreprise par le Groupe.

Réalisé
- 2** Remplacer les bouteilles en plastique mises à disposition des collaborateurs par une alternative plus éco-responsable, comme le verre par exemple, dans les locaux du siège social, principal consommateur de boissons au format bouteille dans le Groupe.

Réalisé
- 3** Continuer l'action de dématérialisation des tâches à forte consommation de papier, en passant par exemple aux élections en ligne, via le vote électronique.

Réalisé
- 4** Aide aux aidants: mettre en place un dispositif qui donnerait la possibilité aux collaborateurs du Groupe concernés de pouvoir continuer à accompagner un proche dépendant, qu'il soit âgé, malade ou en situation de handicap.

Reporté
- 5** Construire deux écosystèmes dédiés respectivement à la gestion des consentements des personnes et à la suppression des données personnelles, et ainsi maintenir un haut niveau d'exigences en terme de **RDGP**.

Réalisé
- 6** Organiser en complément des e-learning **RGPD** obligatoires, des formations en présentiel au sein des différents métiers, en se basant sur des cas concrets et parlants.

Réalisé
- 7** Continuer à déployer le dispositif de lutte contre la corruption, par la mise en place notamment d'un e-learning corruption.

Réalisé

# SIACI SAINT HONORE et le respect des droits humains



## SIACI SAINT HONORE soutient et respecte la Déclaration Universelle des droits de l'homme

Conscient des différents rôles et responsabilités qu'il peut avoir, le Groupe **SIACI SAINT HONORE** refuse d'être complice, d'une manière ou d'une autre de la violation de ces droits en France comme dans tous les pays où ses activités sont exercées.

Plus globalement, **SIACI SAINT HONORE** s'interdit toute relation avec les parties prenantes n'adhérant pas à ces principes fondateurs.

## La diversité comme élément de différenciation et de richesse

**SIACI SAINT HONORE** s'attache à cultiver et à promouvoir la diversité comme une source de richesse et de performance, offrant ainsi les mêmes opportunités à chacun.

Le personnel de **SIACI SAINT HONORE** est ainsi constitué sans discrimination d'origine, de religion, de sexe, d'orientation sexuelle, de langue parlée, d'origine sociale, d'opinion politique, d'appartenance syndicale, d'âge.

## Un acteur citoyen et solidaire

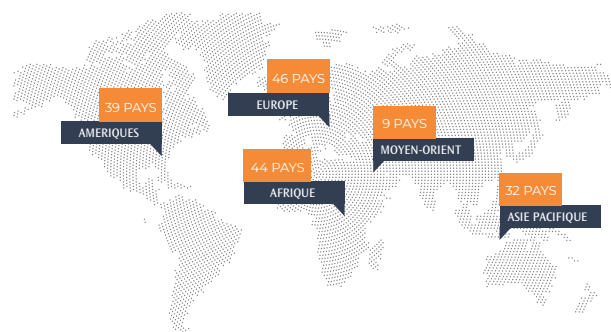
**SIACI SAINT HONORE** et ses filiales contribuent à travers leurs actions à l'accès pour tous à l'éducation, à la culture, au bien-être et à la santé, droits inaliénables et intrinsèquement liés aux droits de l'homme.

## L'arrondi sur salaire

**SIACI SAINT HONORE** propose depuis plusieurs années à ses collaborateurs, un programme solidaire de dons. Le don sur salaire offre ainsi la possibilité à tous de « micro-donner », de quelques centimes à quelques euros, en faveur d'une association, don abondé à 200 % par le Groupe.

En 2020, ce sont 31699 € qui ont été récoltés au profit des 5 associations partenaires que les collaborateurs de **SIACI SAINT HONORE** ont choisi de soutenir :

**Positive Planet, Adie, Le Rire médecin, Earthwake et Bibliothèques Sans Frontières.**





## Un esprit de solidarité sans frontières

De leur côté les filiales de **SIACI SAINT HONORE** s'engagent également. Retour sur quelques initiatives des filiales internationales du Groupe traduisant ainsi un esprit de solidarité sans frontières animé par des valeurs communes.

### Belgique

#### Réaliser les rêves des enfants malades

Depuis 11 ans, la filiale belge de **SIACI SAINT HONORE**, **Driesassur** soutient l'association **Make a wish Belgium** qui aide les enfants gravement malades à réaliser leurs rêves.

En tant que sponsor, le **Groupe Driesassur** est fier de contribuer au travail réalisé par l'association, permettant à ces enfants et leurs familles, de vivre des moments de joie et de bonheur.

### Suisse

#### La méthode « Discovering hands »

**Swiss Risk and Care**, filiale suisse de **SIACI SAINT HONORE** soutient, depuis 2020, **Pretac association** dont la mission est de former des femmes aveugles et malvoyantes à la méthode «**Discovering hands**», un examen tactile de la poitrine déjà utilisé avec succès dans plusieurs pays pour la prévention du cancer du sein.

En tant qu'acteur de la santé le soutien au développement de cette méthode, s'est imposé naturellement. Par ailleurs, soutenir Pretac vise à également promouvoir l'inclusion des femmes malvoyantes en permettant leur insertion dans la vie active tout en leur offrant un environnement de travail adapté et ainsi contribuer à réduire les inégalités.



### Italie

#### Don du Groupe Cambiaso Riso à l'hôpital San Martino à GÈNES

**Cambiaso Riso**, filiale italienne de **SIACI SAINT HONORE** a fait don de deux systèmes d'échographie portables au service de radiologie interventionnelle de l'hôpital San Martino à Gênes.

Ces deux nouveaux systèmes d'échographie portables amélioreront également la technologie de diagnostic mise à disposition de cet hôpital. Tous deux de dernière génération, compacts et disposant d'une sonde sans fil, les échographes permettront une meilleure gestion des actes de radiologie interventionnelle (accès vasculaire, interventions chirurgicales visant à retirer des néoplasmes, manœuvres interventionnelles, etc.).



### Afrique du Sud

#### Donner le sourire aux enfants de Thembelihle

Les accès à l'éducation et à la santé pour tous, sont essentiels car d'eux dépendent l'avenir des sociétés, du développement économique et plus important encore, l'épanouissement des enfants, futurs adultes. Cette sensibilité au bien-être des enfants, se traduit par l'implication active de la filiale sud-africaine de **Driesassur** depuis 2017 dans le projet «**Khaya Le Themba** ».

Khaya Le Themba est un centre de développement de la petite enfance situé dans la ville de Thembelihle en Afrique du Sud. Sa construction permet ainsi à 80 enfants défavorisés, l'accès quotidien à l'éducation, et à une alimentation régulière et équilibrée. De plus, une infirmière et un travailleur social sont toujours sur place pour veiller sur leur santé et leur bien-être.



## Dubai

### Les équipes de Dubaï soutiennent les victimes de l'explosion au Liban.

À la suite de l'explosion qui a touché plus de 300 000 personnes à Beyrouth en août 2020, **une quarantaine de collaborateurs des équipes de MSH International, d'Alpha Loyds et de Driesassur de Dubaï** a contribué à une collecte de nourriture au profit de l'association *Emirates Red Crescent* qui mène des opérations pour la Croix Rouge dans l'ensemble des Émirats arabes unis.

Des denrées non périssables (pâtes, riz, conserves, produits d'hygiène, ainsi que des masques) ont été récoltées pour venir en aide aux victimes de l'explosion.



## Chine

### Préserver l'héritage familial pour lutter contre la maladie d'Alzheimer.

Depuis 2015, **MSH China** filiale de **MSH International**, travaille aux côtés de clients, de partenaires, d'ONG et la fondation Yangjing pour aider et soutenir les membres de familles dont les proches souffrent de la maladie d'Alzheimer par l'enregistrement, et l'écriture des souvenirs, précieux héritages familiaux à partager avec leurs proches et générations futures.

Ce projet initié par **MSH China** acteur de la santé a également souhaité sensibiliser le public à la maladie d'Alzheimer, pour laquelle il n'existe à ce jour toujours pas de remède efficace, en faisant la promotion de l'importance de la prévention et du dépistage précoce et des soins appropriés pour les personnes âgées.

## Mécénat

**SIACI SAINT HONORE** poursuit ses engagements en faveur de la diversité des cultures en soutenant notamment *le Centre des Monuments Nationaux pour la restauration du Cabinet des glaces et du Cabinet doré de l'Hôtel de la Marine*. Dans le cadre de cette démarche liée au rayonnement de la culture française, nous soutenons également le cinéma à travers des partenariats comme celui du Festival de Cannes.

Le Groupe a pu soutenir aussi bien l'exposition *Raymond Depardon* que le musée des Impressionnistes de Giverny ou le domaine national de Chambord en tant que Mécène.



En 2020, **SIACI SAINT HONORE** s'est également engagé aux côtés de *Cappella Mediterranea*, un ensemble mené par le chef *Leonardo Garcia Alarcon* et poursuivra son soutien pour démocratiser l'Opéra.

Par ailleurs, **SIACI SAINT HONORE** s'engage pour la prévention santé en mobilisant ses équipes dans des courses à but caritatif comme **les Foulées de l'Assurance au profit de l'association Adicare** pour la recherche en cardiologie ou **la Course des Lumières** en faveur de l'Institut Curie.

De leur côté, les équipes de **Swiss Risk And Care**, filiale suisse de **SIACI SAINT HONORE** participent depuis maintenant plusieurs années au **Marathon de Genève au profit de l'association « Paint a smile Foundation »**. Les dons reversés permettent ainsi à des enfants malades hospitalisés d'évoluer dans des environnements colorés, animés et joyeux, loin des murs blancs et tristes des hôpitaux classiques.



# SIACI SAINT HONORE et le droit du travail



## Dialogue social

**SIACI SAINT HONORE** garantit la liberté d'association et dispose depuis fin 2019 d'un Comité Social et Économique (CSE); successeur du CE, et de Délégués Syndicaux participant à un dialogue social actif :

- mensuellement lors des réunions du CSE;
- et régulièrement lors des réunions de Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) avec les Délégués Syndicaux, à l'issue desquelles des accords d'entreprise sont signés chaque année.

**SIACI SAINT HONORE** répond ainsi à ses obligations légales et assume son rôle d'intégrateur social à l'égard de ses collaborateurs.



## Respect des droits fondamentaux des enfants et lutte contre le travail forcé

**SIACI SAINT HONORE** s'interdit de faire travailler les enfants et de procéder à toute forme de travail forcé ou obligatoire.

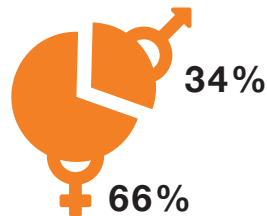
**SIACI SAINT HONORE** s'engage également à fournir les informations et documents demandés par la réglementation en vigueur concernant l'emploi de salariés soumis à autorisation de travail, en France ou originaires d'un pays hors « EEE » (Espace Économique Européen).

## Favoriser l'égalité des chances

Le Groupe dispose d'un accord collectif portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'inscrit dans la continuité des engagements de l'accord initial, et de la politique sociale menée par la Direction des Ressources Humaines, qui a permis à **SIACI SAINT HONORE** d'obtenir pour la seconde année consécutive une **note satisfaisante de 88/100 lors du calcul de l'index mesurant l'égalité femmes hommes** au sein des entreprises.

Au 31 Décembre 2019, le Groupe comptait 66 % de Femmes qui représentent 60 % des cadres. Sur 125 promotions de salariés dans la classe supérieure, 88 ont concerné des femmes soit 70 % des cas concernés à fin 2019.

40 langues parlées  
60 nationalités





## I Un avenir possible pour tous chez SIACI SAINT HONORE

L'insertion professionnelle des jeunes (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation) ainsi que l'emploi et le maintien dans l'emploi des seniors en 2019 dans le Groupe c'est :

### Emploi des jeunes

- 16 % des effectifs ont moins de 30 ans
- 59 contrats d'apprentissage
- 110 jobs d'été

### Emploi des seniors

- 20 % des collaborateurs ont plus de 55 ans avec :
  - L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite par la mise en place de temps partiels choisis et de télétravail.
  - L'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques de pénibilité en collaboration avec la médecine du travail et l'ergonome du travail.



### Prévention et lutte contre le harcèlement

Pour prévenir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel incite les entreprises à désigner un à deux référents dédiés.

Depuis Septembre 2020, **deux référentes ont été nommées** au sein de **SIACI SAINT HONORE**. Formées à l'exercice de leurs missions, elles ont pour mission de veiller à la mise en œuvre des procédures internes visant à favoriser le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

### Handicap

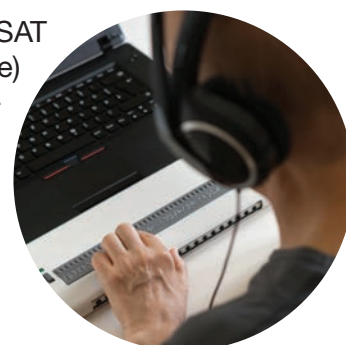
À ce jour, le Groupe **SIACI SAINT HONORE** compte 26 collaborateurs en situation de handicap. Les personnes concernées bénéficient d'un **suivi adapté et personnalisé** mis en place par la Direction des Ressources Humaines afin de suivre l'évolution des collaborateurs dans leur poste de travail et leur bien-être au sein du Groupe.

**Les collaborateurs en situation de handicap sont reçus une fois par an par leur référent RH** pour un rendez-vous de suivi, et bénéficient de **deux jours de congé supplémentaires** pour leur permettre de prendre leurs rendez-vous médicaux ou accomplir des démarches administratives.

### Mise en place de partenariats avec des ESAT et des EA

Le Groupe **SIACI SAINT HONORE** travaille avec différents ESAT (Établissement et Service d'Aide par le travail) ou EA (Entreprise Adaptée) qui fournissent des plateaux-repas lors de formations internes, des coffrets cadeaux lors du séminaire d'intégration.

Ainsi, lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) fin 2020, les gagnants du quizvivor organisé par le Groupe ont reçu, à leur domicile, un coffret cadeau de Noël confectionné par l'ESAT « *La Fédération des Aveugles* ».



### Participation à des salons de recrutement dédiés

Chaque année, **SIACI SAINT HONORE** participe à différents **salons de recrutement dédiés aux personnes en situation de handicap** (Paris pour l'emploi, Forum handicap de certaines écoles...). Ceci permet de présenter le Groupe, ses opportunités et de recruter des collaborateurs aux profils divers. Souhaitant élargir son champ d'action **SIACI SAINT HONORE** participe depuis 1 an à des sessions de recrutement en ligne, dédiées aux personnes en situation de handicap.

## SIACI SAINT HONORE membre fondateur de la Fondation Humaninnov:

Depuis février 2020 en tant que membre fondateur, **SIACI SAINT HONORE** participe activement aux groupes de travail de la **fondation Humaninnov** afin de déployer des actions permettant de développer un management inclusif et le maintien dans l'emploi des collaborateurs affectés par une maladie chronique.

Fin 2020, 68 collaborateurs du Groupe ont participé à une conférence sur la neurodiversité organisée par le cabinet Hipip. Ils ont ainsi pu mieux comprendre les différences cognitives et les impacts que cela engendre sur notre manière d'interagir. Ces actions de sensibilisation ont pour but de développer la Politique Handicap et Diversité du Groupe en engageant l'ensemble des collaborateurs dans cette démarche.

## Développement des compétences et gestion des carrières

La compétence de chacune et chacun étant la première ressource de **SIACI SAINT HONORE**, le Groupe prend soin d'accompagner ses collaborateurs dans leur développement personnel et/ou leur évolution professionnelle.

Chaque année, la Direction des Ressources Humaines présente aux représentants du personnel un plan de formation afin de faire coïncider les besoins opérationnels du Groupe **SIACI SAINT HONORE** et les aspirations professionnelles de ses collaborateurs.

Les orientations générales du Plan de Développement des Compétences 2020 de **SIACI SAINT HONORE** s'inscrivent dans une stratégie formation à 3 ans qui s'articule autour de 5 axes

En 2019, plus de 3 % de la masse salariale est consacré à la formation chaque année, ce qui représente plus de 15 000 heures de stages de formation dispensées.

Soit **974 collaborateurs en présentiel** et **1695 en e-learning** :  
**54 % des femmes** et **60 % des non-cadres**.



## L'entretien annuel, un moment d'échange privilégié

En 2020, et ce au plus fort de la crise sanitaire, ce sont **1322 entretiens annuels de performance et professionnel** qui ont été réalisés soit un **taux de réalisation de 77,4 %**.

Les outils mis à disposition par le Groupe ont ainsi permis ce moment d'échange privilégié et essentiel entre un manager et son collaborateur.

En constante amélioration, l'outil de gestion de carrière *Mon Talentsoft*, mis à disposition de tous les collaborateurs du Groupe, permet d'alléger et fiabiliser les processus de développement RH, tout en centralisant toutes les demandes de formation, de souhaits d'évolution, les entretiens annuels et professionnels sans oublier les opportunités internes.



## I Agir pour la santé et le bien-être au travail

**SIACI SAINT HONORE** s'efforce au quotidien d'améliorer la qualité de vie de ses collaborateurs, en recueillant régulièrement leur opinion.

La dernière enquête de climat social a révélé que **92 % des collaborateurs étaient fiers de travailler pour SIACI SAINT HONORE**. Ce score reflète les nombreuses initiatives mises en place pour contribuer au bien-être de ses salariés :

- En 2018, un accord collectif a été conclu afin de mettre en place et organiser le télétravail habituel. À la suite du mouvement de grève des transports fin 2019, suivi par la crise sanitaire, le Groupe a déployé le télétravail de masse, permettant ainsi à l'ensemble de ses collaborateurs de travailler à distance.
- **SIACI SAINT HONORE** a également signé en 2018 **un accord collectif sur le droit à la déconnexion**. Le Groupe a souhaité aller plus loin dans sa démarche en mettant à la disposition de l'ensemble des collaborateurs un **e-learning sur le droit à la déconnexion**, qu'il complète par des communications en interne.

### L'enquête 2020 concernant le bien-être au travail

Depuis maintenant trois ans, un questionnaire est proposé annuellement à l'ensemble des collaborateurs du Groupe afin d'évaluer leur bien-être au travail et leur niveau de stress professionnel; une enquête d'autant plus cruciale en période de crise sanitaire.

Les actions mises en place ces dernières années portent leurs fruits puisque le « taux d'hyperstress » est en baisse pour la troisième année consécutive (-1,5 % cette année) avec un résultat de 17,7 %, très inférieur à la moyenne nationale. Soucieux du bien-être au travail des collaborateurs du Groupe, l'objectif de **SIACI SAINT HONORE** reste de mettre en place des mesures concrètes afin de continuer à améliorer les processus internes et répondre aux attentes les plus significatives.

Depuis 2 ans, le Groupe est **partenaire** de la **semaine de la Qualité de Vie au Travail organisée par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)**. En 2020, la Direction des Ressources Humaines a proposé à l'ensemble de ses collaborateurs **10 webinars** autour du thème du **bien-être au travail**.

**SIACI SAINT HONORE** poursuit ses différentes actions de sensibilisation et de prévention. Ces mesures concrètes et volontaires ont pour objectif de faciliter l'accès à la santé à tous les collaborateurs du Groupe.

**Deux infirmières de santé au travail (IST)** sont présentes dans les locaux des deux principaux sites parisiens. Leur présence permet aux collaborateurs qui le souhaitent de bénéficier d'un suivi régulier de leur état de santé si cela s'avérait nécessaire et cela conjointement avec le médecin du travail.

Amenées à intervenir au quotidien dans le cadre de soins ponctuels, ou en cas d'urgence (non vitale), elles ont, à titre d'exemple, en charge l'administration du vaccin contre la grippe, pris totalement en charge par **SIACI SAINT HONORE**.

Au total, **220 collaborateurs ont ainsi pu bénéficier du vaccin en 2020**, administré par les infirmières de santé au travail, et sous la supervision du médecin du travail.

Au-delà de leur activité principale, les infirmières de santé au travail ont également un rôle important de sensibilisation et de prévention sur des problèmes de santé publique (alcool, cancer du sein, tabac, troubles du sommeil etc.).



Pour aller plus loin, **SIACI SAINT HONORE** a fait installer sur ses deux principaux sites **2 cabines médicalisées (télécabines)**. Ce service de télémédecine permet aux collaborateurs de consulter un médecin à distance dans des conditions comparables à celles d'un cabinet. Sans avance de frais, ce service permet notamment d'effectuer des bilans de santé.



Pour les sites ne disposant ni d'infirmière de Santé au Travail (IST) ni de cabine médicale, les collaborateurs bénéficient dans le cadre du contrat frais de santé souscrit par le Groupe, d'un service de téléconsultation qui leur permet, sans frais supplémentaire, de joindre un médecin à distance, à tout moment, partout dans le monde.



Depuis plusieurs années, **SIACI SAINT HONORE** propose gratuitement à ses salariés un accès à l'offre de services MyPrevention commercialisée par le Groupe. Pensée pour permettre un équilibre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, MyPrevention propose des solutions innovantes en matière de prévention et de qualité de vie au travail (Aide aux aidants, coach nutritionnel et physique). À ce jour 161 collaborateurs bénéficient de ces services.

### L'aide aux aidants

Lors de notre dernier communiqué sur le progrès, nous nous engageons à mettre en place un dispositif qui donnerait la possibilité aux collaborateurs du Groupe concernés de pouvoir continuer à accompagner un proche dépendant, qu'il soit âgé, malade ou en situation de handicap.

Ralenti par l'arrivée de la Covid-19, le projet a été reporté en 2021, ce qui permettra à **SIACI SAINT HONORE** qui attache beaucoup d'importance à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale de proposer un dispositif concret et cohérent en lien avec la politique QVT de **SIACI SAINT HONORE**.



# Spécial COVID 19



La situation engendrée par l'épidémie de Covid-19, devenue pandémie mondiale le 11 mars 2020, a requis une attention considérable de la part de l'ensemble des entreprises. Dès lors, toutes les équipes et les ressources du Groupe **SIACI SAINT HONORE** se sont mobilisées pour faire face et accompagner leurs clients, dans les conditions optimales de protection de leur santé et de celle de leurs personnels.

Depuis fin janvier 2020, le Comité PCA (Plan de continuité d'activité) du Groupe composé de membres du Comité Exécutif (COMEX), de la Responsable RSE/PCA, et de relais de chacune des équipes corporate/métiers se réunit régulièrement pour faire un point de situation et envisager les actions adaptées, tout en tenant en compte à la fois de l'actualité sanitaire du moment, des éventuelles situations locales remontées par les filiales et des instructions des autorités. S'ajoutent à cela des COMEX exceptionnels qui se tiennent en ligne régulièrement.

Chaque métier anime également sa propre cellule PCA. Des échanges réguliers sont maintenus avec les filiales étrangères à tous les niveaux afin de partager l'information sur les dispositifs, de favoriser leur alignement sur l'organisation Groupe, et de leur apporter l'aide dont elles ont besoin le cas échéant.

Pour limiter la progression de l'épidémie de la Covid-19, des phases de confinement, déconfinement, reconfinement et couvre-feu ont propulsé des entreprises comme **SIACI SAINT HONORE** et ses filiales dans un monde où presque 100 % de leurs collaborateurs ont eu recours au télétravail.

Durant cette période, économiquement et humainement perturbée, **SIACI SAINT HONORE** a maintenu plus que jamais ses efforts pour prendre soin du bien-être des collaborateurs du Groupe.

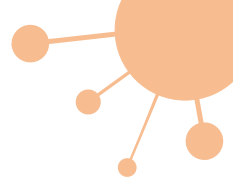
Les habitudes de vie et mode de travail de chacun ayant par ailleurs été modifiées, la Direction des Ressources Humaines ainsi que la Direction de l'Environnement de Travail de **SIACI SAINT HONORE** ont eu à cœur d'accompagner leurs salariés dans ces changements.

De plus, la **Direction des Systèmes d'Information** de **SIACI SAINT HONORE** a mis et continue de mettre en œuvre une surveillance quotidienne des réseaux informatiques par une équipe dédiée afin de garantir à tous les collaborateurs du Groupe une bonne qualité de travail à distance.

Sur le pont depuis le début de la crise sanitaire, la Direction des Systèmes d'Information a permis à la très grande majorité des collaborateurs, d'accéder à leur environnement de travail à distance en toute sécurité, et sous la surveillance d'un hébergeur externe et d'administrateurs travaillant à distance. Au plus fort du premier confinement ce sont **près de 2120 collaborateurs** qui ont pu se connecter simultanément.







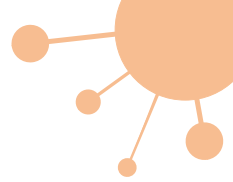
## La présence auprès de collaborateurs en France et à l'international s'est matérialisée sur le plan technique par :

- La mise à disposition de l'ensemble des salariés de **SIACI SAINT HONORE** de l'équipement informatique essentiel au télétravail : ordinateur, souris, clavier, écran et casque audio.
- Un accompagnement au télétravail à travers des Webinars et des guides sur le télétravail, aux différents outils informatiques disponibles permettant ainsi aux collaborateurs et à l'ensemble des managers d'appréhender dans les meilleures conditions ce nouveau mode de travail à distance.
- Une amélioration constante de l'expérience du télétravail par la Direction des Systèmes d'Information (déploiement de la solution Webex Teams), afin d'apporter des outils de communication performants, tout en préservant la sécurité des systèmes.
- La mise à disposition d'un service helpdesk, permettant de répondre à l'ensemble des utilisateurs de SIACI SAINT HONORE en particulier celles et ceux qui se familiarisent avec le télétravail.

## Sur le plan humain par :

- Un maintien régulier du lien avec les salariés pour éviter l'isolement (via de la visio, des appels, des tchats).
- Une souplesse sur les horaires de travail a été mise en place, et plus particulièrement pendant la période de confinement, pour permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale, notamment pour les salariés parents d'enfants dont les écoles étaient fermées.
- Le maintien de tous les avantages sociaux proposés par le Groupe.
- Le maintien du salaire dans son intégralité pour les collaborateurs concernés par le chômage partiel.
- Un encouragement pour les salariés à prendre des congés pour se reposer et ainsi éviter tout stress inutile.
- L'accès aux ressources pédagogiques du Projet Voltaire, un programme de soutien scolaire mis à disposition des enfants des salariés du Groupe.
- La mise en place de formations en e-learning et webinars sur les bons réflexes et les bonnes attitudes à adopter pour travailler, coopérer ou manager à distance.





## Sur le plan de la santé et du bien-être par :

- Un rappel sur l'existence du e-learning TMS (Troubles Musculo Squelettiques) complété par des campagnes de sensibilisation aux gestes et postures en télétravail a été réalisé par les infirmières de Santé au Travail (IST).
- Un rappel sur le droit à la déconnexion (respect des temps de pause, limitation des mails hors heures de travail) a été effectué via le e-learning du Groupe mais également à travers des campagnes de sensibilisation sur l'intranet de **SIACI SAINT HONORE**.
- L'accès à des cours de sport en ligne gratuitement complétés par des fiches d'activités sportives disponibles sur l'intranet du Groupe.
- Des idées recettes rapides et équilibrées à réaliser en télétravail accessibles sur l'intranet du Groupe.
- La mise à disposition d'un service de soutien psychologique et de téléconsultation médicale pour tous les collaborateurs du Groupe. À noter que ce dispositif existait déjà avant la crise sanitaire.
- En tant qu'employeur et face à la pandémie **SIACI SAINT HONORE** a choisi d'investir dans l'équipement (gel hydroalcoolique, signalisation, masques, etc...) pour l'ensemble de ses locaux permettant ainsi dans un premier temps aux collaborateurs ne pouvant pas effectuer de télétravail de par leur fonction, puis par la suite à l'ensemble des collaborateurs susceptibles de venir sur site, de le faire en toute sécurité.
- L'envoi au domicile à tous les collaborateurs de **SIACI SAINT HONORE** d'un kit Covid-19 (masques, gel hydro alcoolique, clé pour sécuriser les ouvertures de portes) pour préparer le déconfinement ;

*Les filiales internationales du Groupe ont également été très proches de leurs collaborateurs partageant ainsi cette même volonté commune de protéger et de s'assurer du bien-être de leurs salariés hors des locaux de leurs sites. Ci-dessous quelques exemples.*

### Italie

Pour permettre aux salariés de reprendre le chemin des bureaux sereinement, la filiale italienne de **SIACI SAINT HONORE, Cambiaso Riso** a créé en quelques jours un camp d'été le « *CR Sunny Camp* » dans ses locaux spécialement réorganisés pour l'occasion. C'est **une vingtaine d'enfants** qui, pendant 2 mois a pratiqué des activités, participé à des excursions sous la supervision d'animateurs spécialisés. Cette bouffée d'oxygène offerte par la filiale italienne du Groupe **SIACI SAINT HONORE** a permis une reprise apaisée et en douceur des salariés, tout en redonnant le sourire et un peu de normalité après plusieurs mois de confinement.



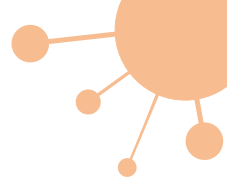
### Belgique

De son côté **Driesassur**, la filiale belge de **SIACI SAINT HONORE** a privilégié le bien-être et la santé de ses collaborateurs en faisant livrer à leur domicile des corbeilles de fruits frais. Cet élan positif et vitaminé avait pour objectif de contribuer au maintien d'une alimentation plus saine en cette période de forte sédentarité.

Par ailleurs, conscient des répercussions de la crise sanitaire sur les foyers (perte d'emploi, baisse du **pouvoir d'achat** etc...), **Driesassur** a tenu à rendre les fêtes de fin d'année les plus normales et festives possibles en offrant à tous ses salariés ainsi qu'à leur famille le dîner du réveillon du nouvel an.

Cette solidarité déjà présente au quotidien dans les actions du Groupe et de ses filiales, n'a pas faibli en cette période très particulière où l'être humain était source des préoccupations.





## La solidarité comme remède pour lutter contre la crise sanitaire

**Cambiaso Risso et ses collaborateurs** en Italie, pays durement touché par la COVID-19 se sont mobilisés localement pour venir en aide à leurs concitoyens. Face à l'épidémie de la Covid-19, la filiale italienne du Groupe a souhaité apporter son soutien financier à la municipalité de Gènes permettant ainsi de soutenir diverses associations. Un don de **30 tablettes numériques** à une association locale, a ainsi permis à 30 enfants de familles défavorisées de continuer à suivre l'école à distance.



Sur le thème de l'entraide et de la solidarité, fin 2020, les équipes de MSH International, et de Driesassur de Dubaï se sont à nouveau organisées pour venir en aide aux familles dans le besoin des quartiers défavorisés de Dubaï touchés de plein fouet par les effets de la crise sanitaire.

**En tant qu'acteur de la santé, protéger le capital humain fait partie intégrante de l'ADN du Groupe SIACI SAINT HONORE.**

**Pour faire face à ce confinement inattendu et inédit, et plus globalement à cette crise sanitaire que le monde traverse depuis plus d'un an, les femmes et les hommes qui composent les équipes de SIACI SAINT HONORE et ses filiales se mobilisent sans relâche.**



## « Confinement/télétravail : nos collaborateurs témoignent !

Découvrez **les témoignages** de nos collaborateurs sur **leur expérience télétravail** à grande échelle ainsi que **leur ressenti durant cette période inédite**.

Karine Eliard, PSC Assistante de Direction

« **Le début du confinement a été un peu compliqué.** Gérer le stress de la pandémie, continuer à travailler, faire la classe à la maison, se nourrir, il a fallu apprendre à vivre et travailler ensemble, en famille (parents et enfants). Ensuite, il y a eu une seconde phase : le stress lié à la pandémie s'est dissipé, le travail s'est organisé de mieux en mieux (achat d'un deuxième écran, solutions de travail à distance bien développées – via les outils Cisco), les enfants ont réussi à gérer leurs devoirs et suivre les cours à distance. Et surtout, je me suis perfectionnée en cuisine avec Cyril Lignac. Le confinement a été bénéfique sur le fait de se retrouver en famille et de passer du temps ensemble. Nous qui vivons au rythme du métro/boulot/dodo et des activités des enfants avons pu prendre du temps pour nous.

Adeline Piret, MSH, Traductrice

« **Le confinement n'était pas vraiment différent de ma vie quotidienne,** le trajet et les collègues en moins. J'en ai profité pour passer plus de temps avec mon compagnon et nos trois chiens, et pour faire un peu plus de sport que d'habitude, même coincée à la maison. Le télétravail a permis de gérer cette situation plus facilement : au sein du Département Traduction, nous avons eu presque plus de travail qu'avant le confinement, avec de nombreuses demandes de traduction liées à la covid-19. Nous en avons aussi profité pour nous attaquer à de plus gros projets que nous n'avions pas pu commencer avant. Pas vraiment le temps de s'ennuyer ou de penser à son voisin qui n'arrête pas de tondre la pelouse...

Elisabeth Rafael Barao, Responsable RSE - Chef de projets PCA Groupe

« **Le plus compliqué?** Concilier télétravail et garde d'enfants, en l'absence de mon mari. C'est un challenge que j'ai réussi à surmonter grâce à la bienveillance de ma Directrice Gabrielle Petillon et la souplesse dont SIACI SAINT HONORÉ a fait et continue de faire preuve. Membre permanent du comité PCA, j'ai pu apprécier l'implication de chacun de nos dirigeants dans la gestion de cette crise sanitaire. La cohésion d'équipe, le partage d'expérience couplé à cette volonté sans faille de mettre au centre des préoccupations la santé et la sécurité des salariés du Groupe a permis à chacun de traverser cette période compliquée. Même s'il nous reste encore du travail à accomplir, je reste très positive quant aux décisions qui seront prises dans les semaines à venir car elles seront le fruit d'une mûre réflexion.





Eric de La Cochetière, CAP-MARINE, chargé de compte pour assureurs armateurs

« **C'est arrivé par surprise, le vendredi soir** c'était « à lundi » pour l'équipe, et deux mois et demi plus tard, nous ne nous sommes pas encore retrouvés. Je ne faisais pas de télétravail avant le confinement, j'appréciais séparer les espaces personnels et professionnels.

Les premières semaines furent compliquées, il a fallu s'adapter : Citrix, le petit écran, la connexion aléatoire, la fin des discussions informelles avec les collègues. Néanmoins, une fois le rythme pris, j'ai recouvré une efficacité similaire à celle du bureau. Heureusement en Marine nous n'avons pas eu de baisse d'activité, nous avons toujours été bien occupés.

J'ai cependant hâte de retrouver un fonctionnement habituel mais en continuant de télétravailler une fois par semaine.

Laura Baracchi, Communication corporate Cambiaso Risso Group

« **J'ai continué à venir au bureau pendant le confinement.** C'était un choix. Nous avons fait un travail vraiment difficile en termes de communication interne : les collègues étaient chez eux et ils savaient que « Houston les recevait » ! J'ai aimé les rues vides et silencieuses, l'air pur, la mer couleur cristal et la lune plus brillante que jamais. Le bureau désert, c'est une expérience que je n'oublierai pas. Je pense que le smart-working peut être une bonne solution en cas d'urgence, mais ce n'est pas une alternative aux besoins d'une communauté qui peut certes être virtuelle si nécessaire, mais qui ne sera pas vertueuse si elle est privée de contact humain.

Holly Jiang, Chargée de compte senior Driesassur

« **Faire du télétravail pendant le confinement a été très agréable,** c'était une expérience peu différente de ma routine de travail quotidienne depuis 15 ans. J'ai pu me concentrer efficacement sur ce que j'avais à faire tout en continuant à exercer mes passions personnelles.

En revanche, mes collègues m'ont vraiment manqué, notamment parce que nous travaillons en open space. Zoom et WhatsApp ont énormément facilité mon travail et m'ont permis de rester en contact avec les clients, les collègues, ma famille et mes amis. C'était plaisant de découvrir la force de nos capacités d'adaptation !

Le confinement m'a rappelé que je devais adopter un mode de vie plus sain, notamment grâce aux séances de yoga organisées par le bureau sur Zoom auxquelles j'ai pris plaisir à participer, manger des repas faits maison et faire des promenades plus longues avec mon chien Charlie !



# SIACI SAINT HONORE et l'environnement



**SIACI SAINT HONORE**, qui exerce des activités de service, ne génère pas d'impact direct majeur sur l'environnement. Néanmoins, soucieux d'appliquer à son fonctionnement les principes de responsabilité sociétale, le Groupe **s'engage à mener régulièrement des actions environnementales et ainsi améliorer ses principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre pour diminuer d'ici à 2025 son empreinte carbone de 30 %** (par rapport à 2017).

**SIACI SAINT HONORE** réalise tous les 4 ans un bilan de ses émissions de gaz à effets de serre. À ce titre, le Groupe a lancé en 2021 **en partenariat avec la Fondation GoodPlanet, une nouvelle évaluation de son empreinte carbone** et a souhaité étendre sa démarche à quatre de ses filiales à l'international.



**Les entreprises, les collectivités** et les particuliers ont tous un rôle capital à jouer. En effet toutes les actions mises bout à bout permettront d'améliorer l'empreinte carbone du Groupe tout en donnant à chacun l'opportunité d'être **acteur dans cette conduite du changement**.

## Une gestion responsable des locaux

Lors de sa dernière communication sur le progrès, **SIACI SAINT HONORE** annonçait sa volonté de faire co-certifier HQE (Haute Qualité environnementale) son siège social parisien *le Season*. C'est avec un grand honneur que fin 2020, **SIACI SAINT HONORE a obtenu la certification HQE (Haute Qualité Environnementale) Bâtiment Durable, niveau TRÈS BON**.

Cette certification est d'autant plus importante pour le Groupe puisqu'elle confirme cette volonté d'avancer et d'intégrer les enjeux environnementaux dans l'ADN du Groupe qui vise désormais le niveau Excellent dès 2021.



## Une mobilité plus soucieuse de l'environnement

**SIACI SAINT HONORE encourage la mobilité active** (marche, utilisation du vélo) et met à disposition de ses collaborateurs des emplacements à vélo et cela sur la grande majorité de ses sites en France.

Pour aller plus loin, certaines filiales étrangères mettent à disposition de leurs collaborateurs des vélos électriques. Idéale comme solution de mobilité pour la santé, cela a également un impact positif sur l'environnement puisqu'il diminue la pollution dans l'air.

Par ailleurs, le choix des différents locaux du Groupe se fait également en fonction d'une **proximité dite « raisonnable » des transports en commun, limitant ainsi l'accès en voiture**. À ce titre, la mise en service fin 2020 de la ligne 14 du métro parisien permet un accès facile et direct au siège social et au centre de gestion de Clichy La Garenne.

En poursuivant sa stratégie de déploiement de solutions digitales par l'innovation, **SIACI SAINT HONORE** œuvre en faveur d'une démarche plus responsable et durable. Cette ambition, se traduit notamment par une forte volonté de continuer à dématérialiser certaines activités pouvant avoir un impact sur l'empreinte carbone du Groupe.

Fin 2019, **SIACI SAINT HONORE** a réalisé ses **premières élections professionnelles en ligne via le vote électronique** et tient ainsi son engagement sur la dématérialisation des élections.

## I Des technologies plus respectueuses de l'environnement

La Direction des Systèmes d'Information de **SIACI SAINT HONORE** a choisi d'héberger ses données sur deux sites dits « Green IT data Centers ».

Ce « Datacenter » a adopté une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale et s'engage à réduire son empreinte environnementale :

- 100 % de l'électricité consommée correspond à 100 % d'électricité d'origine renouvelable.
- Utilise un refroidissement à l'air ambiant (technologie « Direct Free Cooling »),
- Proscrit les gaz à effet de serre dans ses systèmes anti-incendie,
- Utilise une urbanisation optimisée comme le confinement en allée froide.
- Chaque client dispose d'un tableau de bord pour ajuster ses ressources, (fournir en temps réel la consommation d'énergie, le taux d'hygrométrie, la température etc.)

**Les indicateurs de performance technique, énergétique et environnementale suivent les normes en vigueur :**

Conduite  
des installations  
en tenant  
compte des prérequis  
d'ISO 14 001 et 50 001

Pilotage en continu  
des consommations  
d'énergie par usage  
(ISO 50 001)

Suivi du  
"Power Usage  
Effectiveness"  
de chaque bâtiment  
(ISO/IEC 30134-2)

Mise en application  
des bonnes pratiques  
en termes d'efficacité  
énergétique  
(Code de conduite européen  
pour les Data Centers)

### S'impliquer dans une démarche de consommation durable

La pollution plastique des océans est un problème écologique majeur qui met en danger l'écosystème marin, la santé humaine et les activités économiques qui y sont liées.

Cette réalité inquiétante avait poussé **SIACI SAINT HONORE** à anticiper dès 2019 la réglementation qui imposait aux entreprises l'arrêt de l'utilisation du plastique à usage unique pour 2021.

Ainsi depuis 2019, l'ensemble des collaborateurs des sites du Groupe en France a remplacé les gobelets en plastique du quotidien par des tasses en verre ou des gobelets en carton recyclé, autre alternative possible au plastique.

Pour compléter son dispositif, SIACI SAINT HONORE a souhaité dès début 2020 arrêter l'utilisation des bouteilles en plastique dans les locaux du Siège Social, le SEASON, principal site consommateur de boissons au format bouteille.

**Près de 200 carafes d'eau ont remplacé les bouteilles en plastique.**





Les filiales étrangères de **SIACI SAINT HONORE** telles que **Swiss Risk and Care**, **Driesassur**, **Cambiaso Riso**, ou encore **MSH International Canada** pour ne citer qu'elles ont aussi opté pour une utilisation responsable du plastique.

**SIACI SAINT HONORE** sensibilise également ses collaborateurs à travers de simples éco-gestes à reproduire :

- Tri des déchets dans des zones dédiées
- Maîtrise de la lumière et des températures sur les sites, en centralisant les commandes
- Maîtrise de l'usage du papier en limitant les impressions au recto verso noir et blanc.

#### Volumes cumulés d'impressions sur 2 ans

	2019	2020
Noir et Blanc	3 700 000	2 400 000
Couleur	4 200 200	2 700 000



Soit 40 % d'économie par rapport à 2019.

#### Une gestion optimisée des déchets

**SIACI SAINT HONORE** a adopté le **tri sélectif par apport volontaire en bornes collectives** dans ses locaux à Paris et en région parisienne (Season et Equinox) ainsi que dans son centre de gestion de Bezannes depuis maintenant plusieurs années.

En complément, est organisée, dès que nécessaire et notamment lors des changements de site, une session pour se débarrasser du papier superflu.



En 2020, **SIACI SAINT HONORE** a partagé via l'intranet du Groupe à l'ensemble de ses collaborateurs le résultat de la **valorisation des mégots récoltés et recyclés** par le prestataire **Cy-clope**. Grâce à l'implication des collaborateurs, le Groupe a récolté sur **3 ans** près **d'1 million de mégots** ce qui représente l'équivalent de **490 600 m<sup>3</sup> d'eau non polluée**.

S'ajoute à cela un rappel de l'impact généré par les mégots en matière de pollution des sols, des eaux, de la faune et de la flore.

Toujours dans cette même optique de protection de l'environnement, la société **Greenwishes** spécialiste dans la collecte, le sur-tri et la valorisation des déchets, **accompagne le centre de gestion Equinox à Clichy La Garenne dans sa gestion des déchets**, permettant ainsi une démarche d'entreprise globale **plus vertueuse**.

#### À titre d'exemple depuis 2018, le centre de gestion Equinox à Clichy La Garenne a collecté

Papiers et cartons	8 495 kg
Palettes	190 kg
Plastiques et canettes	29 kg
Verre	31 kg



Enfin, **SIACI SAINT HONORE** met à disposition de ses collaborateurs des **points de collectes dédiés au ramassage de masques chirurgicaux et autres masques de protection individuelle** pour ensuite être recyclés. Facilement identifiables, ils permettent une **centralisation** de ce déchet **nocif pour l'environnement** tout en **limitant le risque de contamination au sein des locaux du Groupe**.

## | World CleanUp Day 2020 : les collaborateurs agissent pour notre environnement

L'année dernière, **SIACI SAINT HONORE** annonçait sa participation à l'événement international *the World Cleanup day*.

**Pour cette première édition**, et ce malgré la crise sanitaire, des collaborateurs des locaux de Paris et de Clichy La Garenne, ont accepté de donner de leur temps pour participer à cette démarche civique dans une ambiance conviviale.

Cet événement qui a réuni des salariés et leurs familles fut aussi l'occasion **d'échanger et d'interagir avec les riverains sur les dangers des déchets présents dans la nature, qui affectent à la fois la faune et la flore et par conséquent la biodiversité et l'équilibre des écosystèmes.**

Grâce à eux **ce sont 32 kg de déchets qui ont été ramassés**, dont une quantité considérable de mégots de cigarettes!



Pour mener cette démarche à son terme, le prestataire **Cy-clope** en charge de la gestion des cendriers disponibles dans les zones fumeurs des locaux de Paris et Clichy et également partenaire du *World CleanUp Day*, s'est chargé de recycler et de valoriser **près de 10 000 mégots récoltés** lors de l'événement.

### Biodiversité

**En s'associant en 2018 à l'initiative Act4nature, SIACI SAINT HONORE** s'est engagé à intégrer les enjeux de la biodiversité dans sa stratégie pour diminuer la pression directe ou indirecte de ses activités sur les écosystèmes, limiter leur détérioration, valoriser les actions volontaires, tout en s'assurant de l'adhésion et de la prise en compte des besoins de ses différentes parties prenantes.



**SIACI SAINT HONORE** attend par ailleurs que l'ensemble de ses parties prenantes dont le rôle est crucial se mobilise pour contribuer à la préservation de la biodiversité en limitant et diminuant, elles aussi, l'impact de leurs activités sur le changement climatique.

À titre d'exemple, **SIACI SAINT HONORE est convaincu que les collaborateurs du Groupe, en tant qu'acteurs à part entière du devenir de la biodiversité par leurs pratiques et leurs choix quotidiens doivent être sensibilisés pour développer leurs connaissances.**

C'est pour cela que **d'ici à 2023, SIACI SAINT HONORE sensibilisera deux fois par an l'ensemble des collaborateurs du Groupe SIACI aux enjeux de la biodiversité.**

En 2020, la filiale Belge de **SIACI SAINT HONORE Driesassur** a fait appel à la société « Out of use » spécialisée dans le recyclage de matériel informatique. Ainsi ce sont près de 300 kg de matériel informatique qui ont été détruits car trop vétustes pour être réutilisés.

Grâce au partenariat entre *Out of Use* et l'organisation *Natuurpunt (Natagora)* dont le rôle est d'investir dans la plantation d'arbres et l'achat de terres forestières dans la région de Flandre, **Driesassur** a pu œuvrer en faisant un don de 22 mètres carrés de terres et ainsi soutenir un projet de préservation de la biodiversité.



# SIACI SAINT HONORE et le renforcement constant de son éthique des affaires



## Lutte contre la corruption

Pour **SIACI SAINT HONORE**, le développement pérenne du Groupe ne peut se réaliser sans la confiance que lui accordent ses clients et partenaires.

Aussi, le Groupe s'attache à être le plus transparent possible tout en renforçant sa culture de l'éthique des affaires et de la conformité.

Depuis juillet 2020, **SIACI SAINT HONORE** dispose d'un **Code de conduite et d'éthique professionnelle**. Celui-ci présente très concrètement par des exemples, **les comportements admis et les comportements proscrits** en matière de **lutte contre la corruption, de conflits d'intérêts et de trafic d'influence**, et s'étend à **l'ensemble des règles éthiques que le Groupe doit respecter**.

Il intègre également une **procédure d'alerte Groupe**. Ce dispositif commun à l'ensemble du Groupe permet à tout collaborateur de faire part de situations graves qui seraient contraires au Code de conduite et à la réglementation.

Pour que l'ensemble des engagements de **SIACI SAINT HONORE** soit en permanence respecté, l'implication de chaque collaborateur du Groupe est essentielle. C'est pourquoi en juillet 2020, ledit code a été **diffusé à tous les collaborateurs du Groupe (France et international) et a été également intégré en annexe du règlement intérieur du Groupe**.

Il permet aussi de démontrer l'attachement du Groupe à une conformité Globale et internationale, puisque celui-ci s'applique de façon uniforme à toutes les entités qui composent le Groupe **SIACI SAINT HONORE**, tout en prenant en compte la possibilité de l'adapter le cas échéant au contexte local (sous condition de validation du Groupe).

Par ailleurs, fin 2020 **tous les collaborateurs du Groupe SIACI SAINT HONORE** ont été soumis à un questionnaire **auto déclaratif obligatoire** dont l'objectif est :

- De s'engager à respecter le Code de conduite
- D'identifier d'éventuelles situations à risque, pour qu'elles soient traitées au mieux des intérêts du Groupe, mais également de ceux des collaborateurs.

De plus, la création **d'un comité de prévention et de gestion des conflits d'intérêts** sous la responsabilité de la Direction Générale permet d'intégrer pleinement les différents aspects déontologiques et de conformité.





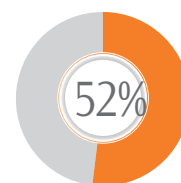
## Renforcer l'éthique par la sensibilisation et la formation

**SIACI SAINT HONORE** est convaincu qu'une bonne culture de l'éthique passe par une bonne compréhension des enjeux liés aux risques de corruption présents au quotidien.

Dans ses engagements 2020, **SIACI SAINT HONORE** indiquait vouloir continuer à déployer le dispositif de lutte contre la corruption, **par la mise en place notamment d'un e-learning anti-corruption.**

Depuis le second semestre 2020, la Direction des Ressources humaines de **SIACI SAINT HONORE** en collaboration avec la Direction Juridique Risques et conformité met à disposition de l'ensemble des collaborateurs parlant français **un e-learning obligatoire « Loi Sapin 2 – Loi Anticorruption et Code de conduite »** composé des 4 modules ci-dessous :

- **Sensibiliser à la complexité des acteurs et des situations de corruption, de conflits d'intérêts et de trafic d'influence**
- Connaître les **schémas de la corruption**
- Mesurer les **risques encourus**



**Au 31/03/2021 le taux de participation s'élevait à 52 %**



À noter que l'intégralité des modules obligatoires est systématiquement intégrée au parcours « nouveau collaborateur » ce qui permet une sensibilisation au sujet dès l'arrivée d'un nouveau salarié.

De plus une version anglaise du e-learning est prévue courant 2021, permettant ainsi à tous les collaborateurs non francophones de **SIACI SAINT HONORE** de suivre cette formation.

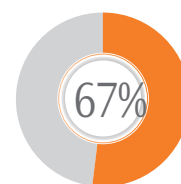
Pour finir, **une version didactique et synthétique**, reprenant les principaux points à retenir sur les règles contenues dans le Code de conduite est également mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs et cela en version française et anglaise.

## Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

**SIACI SAINT HONORE** continue d'appliquer **la tolérance Zéro** et continue le renforcement de son dispositif de contrôle interne en étant vigilant et en s'appuyant sur :

1. Une procédure de « Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme et la gestion des sanctions internationales » à laquelle l'ensemble des collaborateurs est formé.
2. Des contrôles a priori et a posteriori des opérations.
3. Un contrôle systématique de toute entrée en relation d'affaires avec les listes de sanctions internationales.

Par ailleurs, le Groupe s'appuie également sur module de **e-learning obligatoire LCBF-T** permettant à chaque collaborateur de connaître les bonnes pratiques en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme, et les sanctions internationales



**Au 31 mars 2021 le taux de participation s'élevait à 67 %**

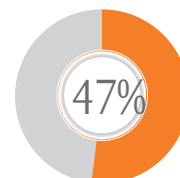


En matière de fraude, **SIACI SAINT HONORE** renforce également son dispositif existant et se dote également d'un module **e-learning obligatoire Lutte contre la Fraude à destination des équipes métiers**.

Composé de 2 modules, cet e-learning aborde les sujets suivants :

- **S'approprier les fondamentaux**, à avoir en tant que professionnel du secteur assurantiel, afin de savoir évaluer les risques de fraudes.
- **S'exercer sur des cas pratiques** liés aux activités vie du Groupe afin de savoir réagir efficacement en cas de suspicion ou de fraude avérée.

**Au 31/03/2021 le taux de participation s'élevait à 47 %**



L'ensemble des formations obligatoires proposées par **SIACI SAINT HONORE** fait l'objet d'un suivi permettant ainsi d'effectuer des relances dès que cela est nécessaire.

### **Construire une relation de confiance avec ses fournisseurs et partenaires :**

Aussi, dans le cadre de la réglementation SAPIN 2, le Groupe renforce progressivement son dispositif d'évaluation des tiers (fournisseurs et partenaires notamment) :

- **Tiers fournisseurs** : renforcement des dispositifs existants en matière d'achat dans le Groupe, avec la création d'une politique achats Groupe prévue en 2021, et la mise en place de la plateforme d'évaluation des tiers via Ecovadis (la première campagne d'évaluation débutera au second semestre 2021).
- **Tiers partenaires** : renforcement fin 2020 de la procédure d'entrée en relations avec des tiers apporteurs d'affaires.

Par ailleurs, depuis 2020, **SIACI SAINT HONORE** dispose d'une annexe RSE dans les contrats avec ses fournisseurs. Le Groupe demande à tous ses nouveaux fournisseurs, et prestataires d'adhérer aux grands principes relatifs aux Droits de l'Homme, au Droit du travail, à l'environnement, à la lutte contre la corruption et aux achats responsables.





## Protection des données personnelles

### Une équipe dédiée

Depuis l'entrée en vigueur du RGPD, le **DPO de SIACI SAINT HONORE** accompagné de son **équipe Data Privacy et de son réseau de Correspondants à la Protection des Données agissent pour la sécurité des données personnelles traitées.**

L'équipe Data Privacy s'attache ainsi à :

- Garantir la conformité du Groupe au RGPD.
- Diffuser la culture du RGPD dans le Groupe.
- Piloter le réseau interne de correspondants à la protection de la donnée du DPO.
- Conseiller, contrôler, documenter les traitements de données.
- Traiter les demandes d'exercice des droits.
- Être l'interlocuteur de la CNIL.

À cette équipe **s'ajoutent l'expertise indispensable du RSSI Groupe** (Responsable Sécurité des Systèmes d'Informations) **et du DSI** en charge :

- D'identifier les risques informatiques.
- De définir et appliquer la politique de sécurité des systèmes d'informations (PSSI).
- De mettre en œuvre la sécurité IT.
- De former aux normes de sécurité.

Ensemble le **RSSI et l'équipe Data Privacy** se réunissent mensuellement pour convenir des meilleures actions tant réglementaires que techniques et organisationnelles à donner aux sujets de data présentés par les équipes opérationnelles.

En 2020, ils ont défini ensemble plusieurs processus d'accès aux données collectées dans les métiers (formalisation des demandes d'accès aux données de production, traçabilité et archivage des demandes, procédure d'accès aux boîtes email des collaborateurs) pour renforcer encore la sécurité apportée aux données et garantir la limitation des traitements et le respect de la finalité de collecte de ces dernières.

### Quelles actions sont en place pour renforcer la sécurité de la data ?

- Sensibilisation en interne sur le phishing.
- Mise à jour de la charte informatique.

Enfin, le **réseau de « Correspondants Données Personnelles »** défini par **SIACI SAINT HONORE**, constitué de collaborateurs opérationnels dans les métiers et filiales, est **en charge de protéger la Data**, il a notamment pour mission :

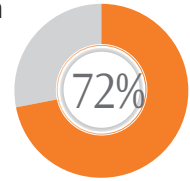
- D'être le premier interlocuteur de la conformité au RGPD pour ses collègues dans sa Direction.
- D'informer le DPO et son équipe Data Privacy des nouveaux projets de traitements.
- De sensibiliser au quotidien à la protection des données au sein de sa propre Direction.
- De participer en tant que représentant de sa Direction aux projets relatifs à la protection des données personnelles.
- De représenter sa Direction au Comité Données Personnelles (3 fois par an).
- De garantir l'actualisation continue du registre des traitements.

Membres du **Comité Données Personnelles, organe de la gouvernance des datas dans le Groupe**, les Correspondants à la Protection des Données sont actualisés dans leurs compétences RGPD par l'équipe Data Privacy avec laquelle ils interagissent en continu.

Plus largement, des notes de formation sur les sujets « data » nouveaux ou évolutifs (gestion des cookies, clauses contractuelles européennes, etc.) sont adressées à chaque fois que nécessaire à l'ensemble des collaborateurs Groupe, notamment via le support de l'intranet du Groupe.

Une formation générale RGPD est incluse depuis 2018 dans le parcours de formation à suivi obligatoire de tout nouveau collaborateur entrant dans le Groupe.

**Au 31/03/2021 le taux de participation s'élevait à 72 %**




En complément du e-learning RGPD obligatoire, des ateliers au sein des métiers ont été réalisés en 2020 et se prolongeront sur 2021, Leurs objectifs? Retracer les grandes exigences du RGPD à travers de cas pratiques pour donner aux opérationnelles une vision concrète du RGPD.


Enfin, SIACI SAINT HONORE a développé en 2020 son outil interne de gestion des consentements des personnes concernées lorsque le consentement est nécessaire au traitement envisagé.


# Engagements de SIACI SAINT HONORE pour 2021

Ce nouveau communiqué témoigne des actions et avancées entreprises par **SIACI SAINT HONORE**. S'engager auprès du Global Compact des Nations Unies, adopter ses 10 principes, tout en continuant à promouvoir les 17 Objectifs de développement durable, constitue pour le Groupe un moyen d'accélérer sa réelle démarche d'amélioration, tout en préservant l'existant.


Pour cela, **SIACI SAINT HONORE** a choisi de mettre l'accent en 2021 sur les thèmes suivants :


 Aide aux aidants : Finaliser la mise en place d'un dispositif qui donnera la possibilité aux collaborateurs du Groupe concernés de pouvoir continuer à accompagner un proche dépendant, qu'il soit âgé, malade ou en situation de handicap.


 Faire évoluer les accords sur le temps de travail ainsi que sur le télétravail. Pérenniser le mode de travail mis en place pendant le confinement, pour mieux s'adapter/correspondre à l'évolution de l'environnement de travail et aux métiers de demain.

 Devenir signataires de la Charte sur la diversité et ainsi affirmer les engagements de **SIACI SAINT HONORE** en matière de diversité.

 Lancer le projet de certification de **SIACI SAINT HONORE** France en matière de qualité de vie au travail. Véritable levier d'amélioration, cette certification permettra au Groupe d'être en totale cohérence avec les besoins de ses salariés en termes de confort et de bien-être au travail.

 Déployer des workshops et formations pour les managers afin de les sensibiliser à la lutte contre la discrimination et à l'importance d'un management inclusif.

 Développer les compétences de base des salariés (lecture, écriture, calcul, numérique) au sein de **SIACI SAINT HONORE** en partenariat avec la plateforme Projet Voltaire spécialiste de la remise à niveau en orthographe.

 Sensibiliser deux fois par an l'ensemble des collaborateurs du Groupe **SIACI SAINT HONORE** aux enjeux de la biodiversité.

 Atteindre dès 2021 la Co-certification HQE niveau Excellent.



# Engagements de SIACI SAINT HONORE pour 2021

-  Partager les résultats de la nouvelle évaluation carbone 2021 du Groupe avec l'ensemble des collaborateurs, identifier les axes d'amélioration et établir un plan d'action cohérent avec la stratégie du Groupe.
-  Finaliser avec les Correspondants à la Protection des Données dans les départements opérationnels la définition pour tous les métiers du Groupe des processus de suppression des données et son application.
-  Continuer à renforcer la veille constante sur les prestations réalisées par les sous-traitants gestionnaires de données au travers du dispositif d'audit permanent des prestataires du Groupe **SIACI SAINT HONORE**.
-  Poursuivre les efforts de déploiement et le suivi de réalisation des formations corruption 2021
-  Adapter le programme E-learning corruption aux filiales.
-  Lancer la première campagne d'évaluation des fournisseurs stratégiques de **SIACI SAINT HONORE**
-  Mettre en place une politique Achats Groupe, en complément des politiques existantes [politique achat périmètre DSI notamment].



SIACI SAINT HONORE

## SIACI SAINT HONORE SAS

Siège social :

Season, 39 rue Mstislav Rostropovitch 75017 Paris

Tél. +33 (0)1 4420 9999

Fax +33 (0)1 4420 9500

Photos : © Adrien Daste, Christophe Bottineau, Hugh Dutton  
Associés, Moatti-Rivière, Centre des monuments nationaux  
© Stock Adobe

Création graphique : Denis Plat

Courtier d'assurance ou de réassurance,  
N° d'immatriculation ORIAS 07 000 771  
Société par actions simplifiées au capital de 76 884 940 €  
572 059 939 RCS Paris – APE 6622 Z

N° de TVA Intracommunautaire : FR 54 572 059 939  
Exerce sous le contrôle de l'ACPR  
(Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution)

[www.s2hgroup.com](http://www.s2hgroup.com)