

RAPPORT COP 2021



COMMUNICATION ON
PROGRESS

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.

SOMMAIRE

1. L'engagement du Groupe ERGET
2. Le Groupe ERGET
3. Principes relatifs aux Droits de l'Homme
4. Principes relatifs aux Normes Internationales du Travail
5. Engagements Environnementaux
6. Principes relatifs à la Corruption
7. Perspectives

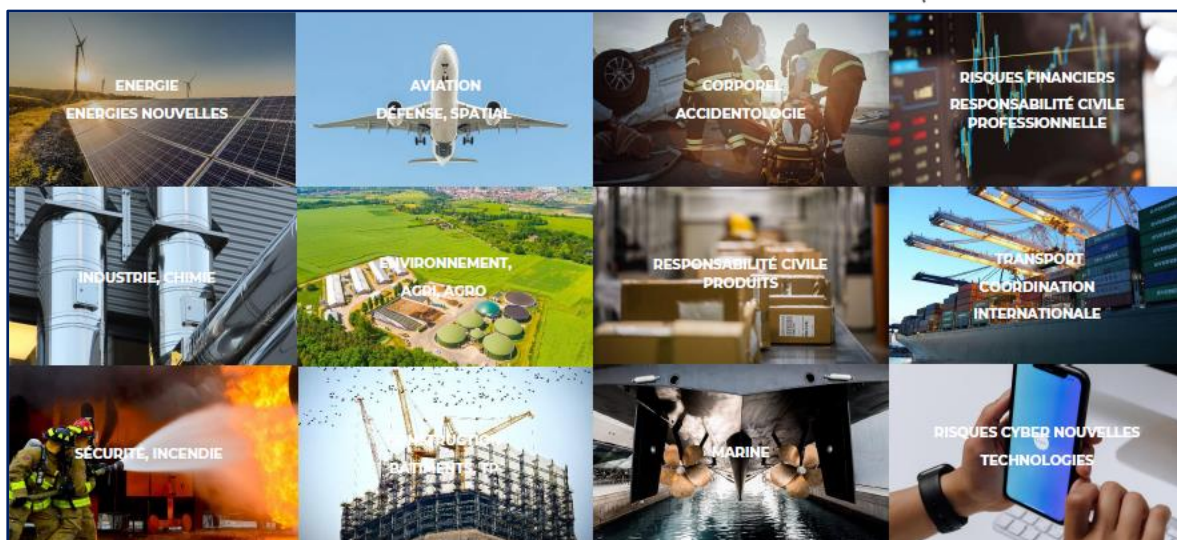
1. L'ENGAGEMENT DU GROUPE ERGET

Le Groupe ERGET a marqué sa volonté de développer sa stratégie RSE depuis 2015 avec une première adhésion au GLOBAL COMPACT.

A travers sa démarche RSE, le Groupe s'engage à apporter des réponses concrètes aux grands enjeux de la société qu'ils soient sociaux, sociétaux ou environnementaux.

« En signant en 2015, le Pacte Mondial de l'ONU, ERGET s'est engagé à en respecter les dix principes fondateurs regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux : les Droits de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Notre histoire a démarré autour de la mer. Nous avons toujours eu à cœur de respecter ces écosystèmes mais aussi de prendre soin de nos collaborateurs. L'engagement au Global Compact fait partie de la stratégie RSE et des engagements du Groupe ERGET. Nous avons décidé d'accélérer notre démarche RSE en 2021 et l'avons concrétisé avec notamment la signature de deux partenariats clefs autour de l'environnement (Plastic Odyssey et du social (Proximité).

Nous renouvelons notre engagement au Global Compact et portons ses valeurs en France et dans le monde au travers de nos parties prenantes » Ludovic Redier, CEO Groupe ERGET.



2. LE GROUPE ERGET

Groupe référent spécialiste de l'expertise du risque d'entreprise et des marchés spécialisés, présent en France, en Europe et à l'international sur les pays émergents et / ou en fort développement.

Nos mandantes sont des assureurs, mutuelles, réassureurs, courtiers, captives et industriels.

Entreprise familiale fondée en 1986, le Groupe, initialement très présent sur les Enjeux Maritimes / Transports / Cargo, s'est développé ; il est structuré aujourd'hui autour de 12 spécialités afin de couvrir l'ensemble des besoins d'expertises de nos clients.

Le Groupe ERGET en quelques chiffres :



Europe

France
Belgique

Asie

Chine
Hong-Kong
Vietnam

Amérique Latine - Caraïbes

Brésil
Guyane
Antilles

Afrique

Présence dans 26 pays



Notre savoir-faire

Afin d'offrir des solutions d'expertise adaptées aux besoins de nos clients, les équipes sont organisées autour de trois axes :

- Des **spécialistes** répartis autour de pôles d'expertise ;
- Des généralistes avec une logique de proximité géographique, pour répondre efficacement aux dossiers de moyenne intensité ;
- Un plateau technique d'évaluation à distance pour les sinistres à faible enjeu financier.



Les ODD (Objectifs Développement Durable) prioritaires

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Le Groupe est sensibilisé aux 17 ODD et s'est fixé trois ODD prioritaires.



ODD 1 : Le premier objectif vise la fin de la pauvreté et la lutte contre les inégalités sous toutes ses formes et partout dans le monde.

Par la nature de nos activités, nous nous attachons à accompagner nos clients afin que ces derniers puissent protéger au mieux leurs assurés contre les risques et ainsi contribuer à leur pérennité financière.



ODD 3 : Donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges. Nous contribuons au bien-être de nos collaborateurs car une entreprise est avant tout humaine.



ODD 8 : Ce huitième objectif reconnaît l'importance d'une croissance économique soutenue, partagée et durable afin d'offrir à chacun un emploi décent et de qualité. Il vise à éradiquer le travail indigne et à assurer une protection de tous les travailleurs. Il promeut le développement d'opportunités de formation et d'emploi pour les nouvelles générations accompagné d'une montée en compétences sur les emplois « durables ».

Nous contribuons au développement de l'emploi local direct et indirect sur l'ensemble du territoire et assurons la protection et l'employabilité de nos 135 collaborateurs.

Les 10 Principes du Global Compact

DROITS DE L'HOMME	Principe 1:	Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
	Principe 2:	Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme
CONDITIONS DE TRAVAIL	Principe 3:	Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
	Principe 4:	Contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
	Principe 5:	Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
	Principe 6:	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession
ENVIRONNEMENT	Principe 7:	Appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement
	Principe 8:	Prendre 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
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

3. RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

ODD 3, 4 et 8

Principes 1 et 2

3.1 Respecter les Droits de l'Homme signifie faire preuve de vigilance pour identifier les effets négatifs potentiels de l'organisation, directs ou indirects, afin de les corriger. L'être humain doit jouir de ses droits sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou autre.

Le Groupe est attaché à respecter de manière systématique les lois et règlements en vigueur tout comme les grands principes fondamentaux internationaux en matière de droits de l'Homme.

Il s'interdit tout lien avec les parties prenantes n'adhérant pas à ces principes fondateurs.

3.2 Politique de protection des données personnelles (RGPD)

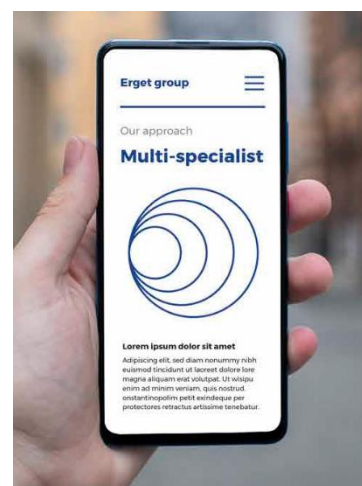
Le Groupe se conforme bien évidemment aux obligations légales du Règlement Général européen pour la Protection des Données (RGPD), entré en application fin mai 2018.

Le Groupe a désigné un DPO (Data Protection Officer - Délégué à la protection des Données) pour garantir l'application de la politique de protection des données et répondre aux demandes des métiers. Cette politique s'attache ainsi à garantir la conformité du Groupe au RGPD, à diffuser la culture du RGPD dans le Groupe, à conseiller, contrôler, documenter les traitements de données et traiter le cas échéant les demandes d'exercice des droits.

De plus, deux sessions de sensibilisation au RGPD ont été proposées en 2021 pour l'ensemble du personnel.

3.3 Le Groupe a défini et applique une **politique de sécurité** des systèmes d'informations.

- Deux sessions de sensibilisation du personnel sur la sécurité informatique et les risques cyber ont été proposées en 2021
- De nouveaux outils de sécurité informatique ont été développés (type MFA : double authentification)
- Un audit de sécurité a été réalisé par un intervenant externe



4. NORMES DU TRAVAIL : Une équipe solidaire où chacun a sa place

ODD 1, 3, 4, 5, 8, 10

Principes 3, 4, 5, 6

Le Groupe s'est constitué sans discrimination d'origine, de religion, de sexe, d'orientation sexuelle, de langue parlée, d'origine sociale, d'opinion politique, d'appartenance syndicale, ou d'âge.

Le Groupe fait confiance à ses collaborateurs ; il est important que chacun exerce son métier avec plaisir.

Évidemment, le Groupe respecte toutes les dispositions législatives et réglementaires en matière de droit du travail.

4.1 Respect du droit d'association et de la négociation collective, et abolition du travail forcé et du travail des enfants

ERGET a mis en place une délégation du personnel afin de représenter les collaborateurs de la société auprès de la Direction. Le Groupe veille à ce que les représentants du personnel ne subissent aucune discrimination en raison de leur mandat.

Le Groupe respecte scrupuleusement l'exigence du Pacte Mondial relatif à l'abolition du travail des enfants.

4.2 Contribution à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

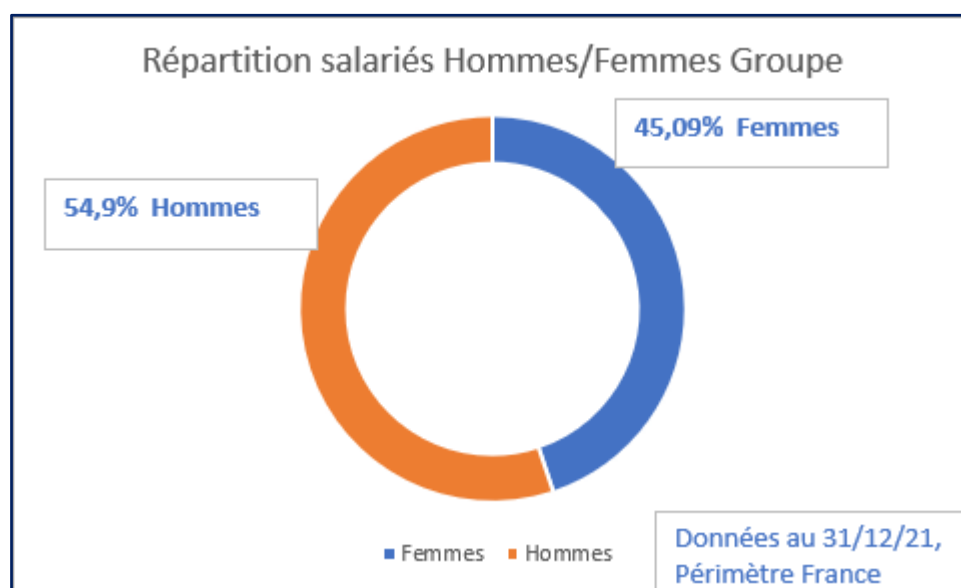
Nous encourageons la diversité et la mixité : tout recrutement est mené dans le respect des principes de non-discrimination et de respect de l'individu.



4.2.1 Politique sociale

Égalité femmes-hommes

Le Groupe observe, depuis plusieurs années, un équilibre des emplois entre les hommes et les femmes. Au 31/12/2021, les femmes occupent 45.09 % des emplois salariés dans le Groupe.



La grille des salaires est unique pour les hommes et les femmes.

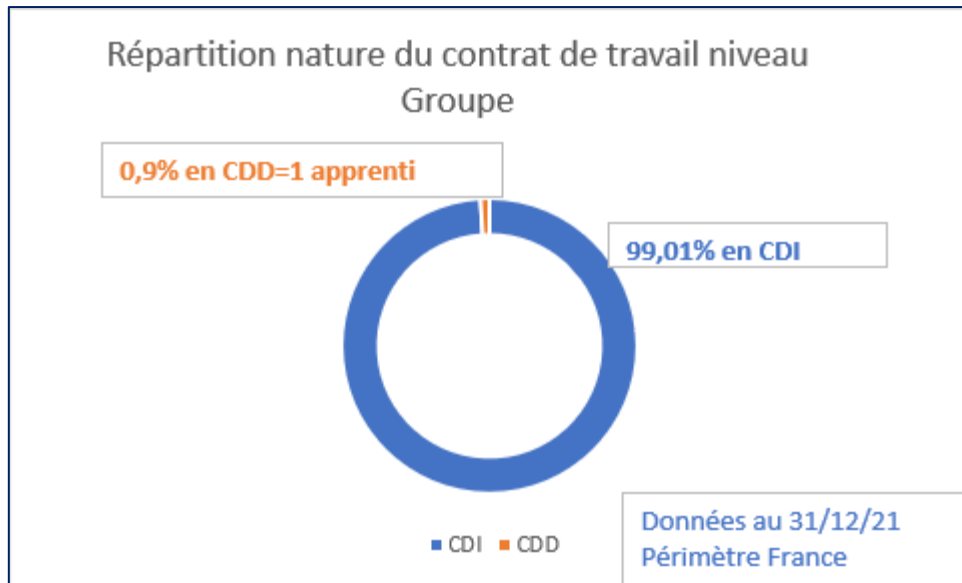
Mobilité interne

Le Groupe est favorable à la mobilité interne inter région en France. Ainsi, toute demande de mobilité est étudiée avec la plus grande attention et nous avons accompagné un expert dans son souhait de changement de région.

Indicateurs sociaux

Nous favorisons l'emploi stable puisque 99,01% de nos salariés au 31/12/2021 sont en CDI. Les 0,9% restants correspondent à l'embauche d'un apprenti.

Nous contribuons ainsi à la lutte contre le travail précaire et à la formation des plus jeunes avec l'apprentissage en alternance.



Nous procédons à des embauches chaque année afin de garantir la pérennité de l'entreprise.

Il est à noter que la pandémie n'a entraîné ni gel des recrutements ni licenciement.

4.2.2 Conditions de travail

La société respecte la législation française en matière de droit du travail ainsi que les 8 conventions fondamentales de l'OIT dont le respect des collaborateurs, de leur bien-être et de leur sécurité.

Les nouveaux experts suivent un parcours d'intégration qui est essentiellement pratique, basé sur l'immersion et l'observation sur le terrain. Cela leur permet d'appréhender les différents intervenants et leur rôle, les circonstances et causes des sinistres, le contrat d'assurance et la vérification du risque, le chiffrage des dommages, les recours éventuels. Cette première phase permet également au jeune expert de s'imprégner de son environnement, d'échanger avec ses collègues, de partager les visions métiers et les informations utiles. Il s'agit d'une porte d'entrée dans le monde de l'expertise.

Le Groupe propose également des parcours de formation qualifiants de préparation aux certifications métier (7 experts accompagnés en 2021).

Une revue des potentiels est organisée régulièrement. Elle permet de détecter et de mieux accompagner les personnes identifiées, et de leur confier le cas échéant de nouvelles missions.

Accueil des nouveaux arrivants

Un séminaire d'intégration est organisé chaque année pour tous les nouveaux arrivants afin que ces derniers puissent se rencontrer et connaître le Groupe et ses différents métiers.

En 2021, 17 nouveaux entrants y ont participé sur deux jours.

Un kit d'arrivée, élaboré par une société française et fabriqué en France, leur est offert.

Mise en place du tutorat interne

Un programme d'intégration sur 3 ans a été mis en place : un tuteur (expert référent) accompagne un expert en formation. Le tandem est suivi au niveau du service qualité avec une réunion mensuelle.

Un guide des bonnes pratiques du tutorat a été réalisé par les équipes ; il a vocation à faire l'objet d'amélioration continue.

Bien-être au travail

Du fait de nos métiers, la mobilité de nos experts a toujours fait partie intégrante de notre modèle d'organisation.

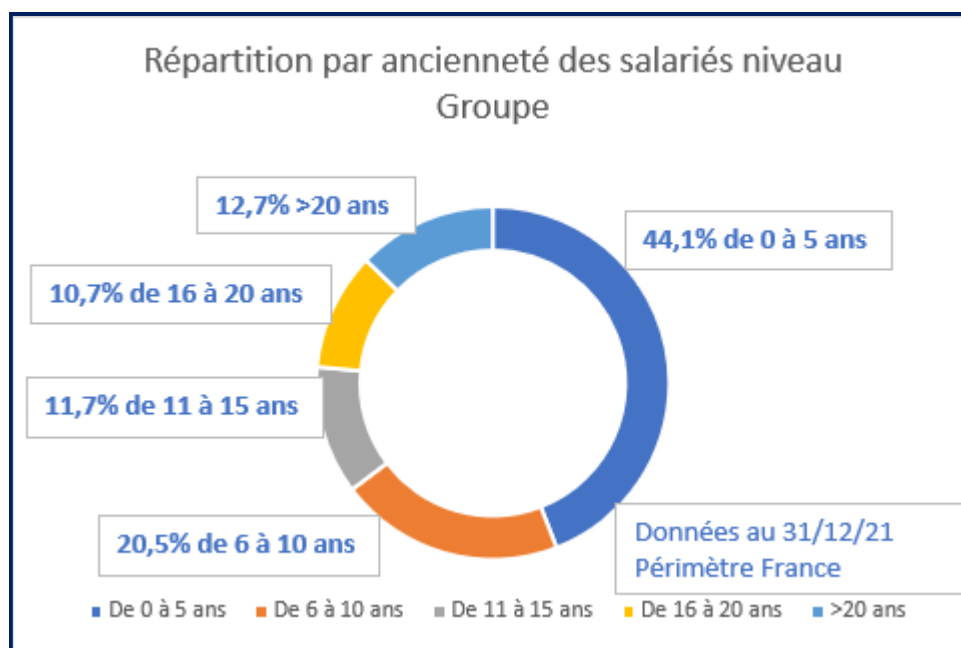
Le Groupe octroie un dispositif d'assurance décès/invalidité à 100% des salariés en France.

Le Groupe propose à l'ensemble du personnel en France un dispositif d'assurance santé dont il prend en charge une partie des cotisations. Ce dispositif a été adopté par la grande majorité des salariés.

Aucun accident du travail ne s'est produit au cours des exercices 2020 et 2021.

Le taux d'absentéisme pour maladie en 2021 est faible à 3,4%.

Les sujets liés au bien-être au travail sont intégrés à notre politique RH. Le turn-over, c'est-à-dire la répartition des entrées / sorties par rapport à l'effectif total est de 4,9%. Près de 35% des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté. Le bon équilibre de la répartition de l'ancienneté par tranche est un gage de pérennité de l'entreprise.



L'ancienneté moyenne est de 8,7 ans ; pour les femmes, elle est de 12 ans et un mois. Pour les hommes, elle est de 6 ans et 10 mois.

4.2.3 Politique sociale

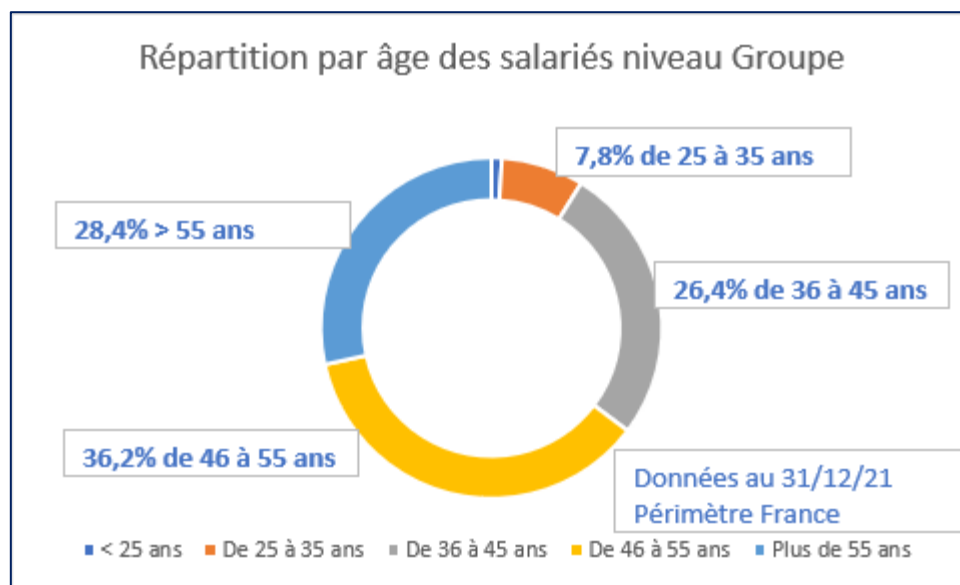
Le Groupe ne s'autorise aucune discrimination lors des recrutements.

Emploi des seniors

Le Groupe ERGET favorise l'emploi des collaborateurs de plus de 50 ans. En effet, l'entreprise s'appuie sur des experts reconnus dans leur domaine et une expérience métier est nécessaire.

25% des embauches en 2021 ont plus de 50 ans.

49% des salariés en France ont plus de 50 ans, la pyramide des âges des salariés en France est donc équilibrée entre les moins de 50 ans et les plus de 50 ans. L'âge moyen est de 49.4 ans.



Le maintien dans l'emploi des personnes d'expérience est une préoccupation du Groupe. Nous recherchons l'aménagement de fin de carrière et la transition entre l'activité et la retraite, pour permettre à nos séniors de s'organiser, s'ils le souhaitent, dans la transmission de leurs missions et leurs savoirs tout en anticipant leur futur départ à la retraite.

Durée du travail

Le Groupe s'est engagé à porter une attention particulière aux demandes de passage à temps partiel, afin d'en améliorer la traçabilité et de garantir la meilleure articulation possible entre les nécessités de l'activité professionnelle et les choix de vie des salariés. Le temps partiel subi n'est pas pratiqué.

Partenariat avec l'association PROXITE

Le Groupe Erget a signé en 2021 un partenariat avec l'association Proxité dans le but de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de pouvoir devenir bénévolement des parrains / marraines pour des jeunes en réinsertion professionnelle.

A ce jour, 8 personnes se sont engagées dans ce programme et suivent un jeune pour l'accompagner sur une année.

Proxité



5. ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX

Principes 7, 8, 9

ODD 9, 12 et 13



Le Groupe ERGET exerce des activités de service et ne génère pas d'impact direct majeur sur l'environnement. Néanmoins, il est soucieux d'appliquer à son fonctionnement les principes de responsabilité sociétale.

Nous avons analysé notre exposition aux risques physiques du changement climatique : aucun risque n'a été identifié.

Nous avons également analysé notre exposition aux risques de transition du changement climatique : aucun risque n'a été identifié.

5.1 Nous souhaitons **sensibiliser nos fournisseurs et prestataires aux enjeux environnementaux**. Un état des lieux et un recensement de leur démarche RSE est en cours. Nous leur demandons des données relatives aux effets de leurs produits sur l'environnement. Notre souhait est de pouvoir les accompagner dans la transition écologique.

5.2 Le Groupe ERGET a souhaité s'engager fortement sur ces enjeux et a signé en 2021 **un partenariat de 3 ans avec Plastic Odyssey**.

Plastic Odyssey est une expédition autour du monde visant à construire un réseau mondial d'initiatives locales et à lutter contre la pollution plastique. L'expédition sera menée à bord d'un navire unique : le premier ambassadeur des solutions qui embarque des machines de recyclage pour les développer et les diffuser partout à travers le monde.

Ce partenariat a été établi dans le but de :

- Faire participer les collaborateurs du Groupe à des expertises techniques;
- Sensibiliser les collaborateurs du Groupe aux enjeux environnementaux ;

- Soutenir l'entrepreneuriat social et solidaire, développer des centres de recyclage avec les acteurs et entrepreneurs locaux dans les 30 pays d'escale de l'expédition.



5.3 Le Groupe favorise la mise au point et la diffusion de **technologies respectueuses de l'environnement**. Il poursuit sa stratégie de déploiement de solutions digitales, d'innovations et de la visioconférence, ce qui concourt à la réduction des émissions de GES du Groupe.

La digitalisation et le renforcement de l'utilisation des outils nomades pour les experts visent à automatiser les tâches qui ont peu de valeur ajoutée, laissant ainsi nos collaborateurs développer de nouvelles compétences d'assistance et de conseil.

La Direction des Systèmes d'Information est particulièrement sensibilisée aux impacts de ses actions sur l'environnement. Il a été mis en place, sur 2021 et les exercices précédents, avec nos fournisseurs, une stratégie de réparations systématique des matériels, le reconditionnement de certains matériels, et des fonctions d'économie d'énergie ont été paramétrées à chaque fois que possible.

Le numérique responsable

Un projet Numérique responsable a été lancé fin 2020. Dans un premier temps, un état des lieux a été commencé en décembre 2020 et se poursuit en 2021.

Des indicateurs de mesure ont été mis en place afin de suivre notamment la consommation de papier/ le nombre d'impressions.

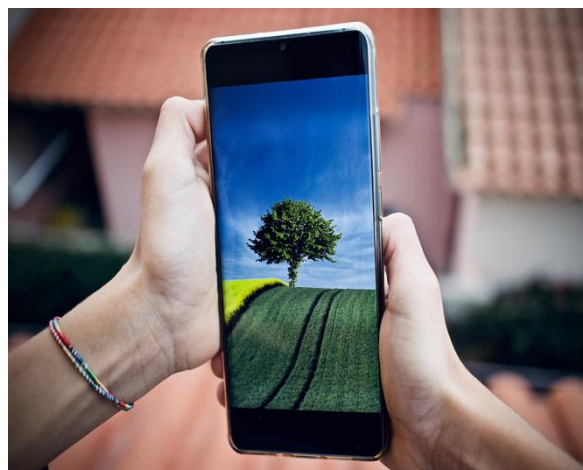
L'objectif est de sensibiliser toutes les parties prenantes à une utilisation responsable du numérique (postes de travail, communications, architecture).

Un **partenariat a été établi avec Les Ateliers du Bocage**, filiale d'Emmaüs afin de collecter les appareils non utilisés des collaborateurs. Une boîte de collecte a été mise en place au Siège et permettra de les recycler.



Data centers

La Direction des Systèmes d'Information a choisi d'héberger ses données chez un fournisseur français qui est un Groupe familial. Cet hébergeur a adopté une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale et s'engage à réduire son empreinte environnementale : ses data centers sont situés en France et sont parmi les plus énergétiquement efficaces au monde grâce à la mise au point de la technique du watercooling. Cet hébergeur est devenu en 2010 producteur d'énergie verte.



Siège social labellisé HQE

Début 2021, le siège du Groupe a déménagé dans des locaux labellisés HQE (Haute Qualité Environnementale) à Neuilly-sur-Seine.

Une charte a été établie dans le cadre de la politique environnementale globale déployée dans l'immeuble. Les principaux objectifs de cette charte sont les suivants:

- Réduire l'impact environnemental et sanitaire des produits et matériaux mis en œuvre tout au long de l'exploitation de l'immeuble ;
- Prendre en compte des critères sociaux afin de contribuer à la responsabilité sociale des entreprises ;
- Établir un dialogue avec les fournisseurs afin de les engager dans une politique de respect de l'environnement (Ecoconception, recyclabilité, etc.) et des droits de l'homme.

Cette démarche traduit la volonté du Groupe de diminuer son impact environnemental et climatique.

Politique de tri des déchets

Une politique de tri sélectif a été mise en place au siège du Groupe et a été portée à la connaissance de tous les salariés rattachés au siège par la diffusion électronique d'un livret d'accueil.

Optimisation des déplacements

Nous avons établi notre bilan carbone des années 2020 et 2021 au titre de nos déplacements.

Un recul de l'avion par rapport au train est à noter et cette tendance devrait se poursuivre en 2022.

Une charte sur les déplacements a été mise en place afin d'inciter à :

- Optimiser les déplacements en voiture
- Favoriser le train plutôt que l'avion

Il a été mis en production dans notre logiciel de gestion de l'activité d'expertise une fonction de calcul du trajet Aller-Retour des déplacements d'experts grâce à la géolocalisation. La fonction permet de calculer les temps et distances pour se rendre sur les lieux d'expertise afin d'optimiser les déplacements et tournées.

Bilan carbone Groupe Erget				
	2021		2020	
Mode de transport	Km parcourus	Emission CO2 en tonnes	Km parcourus2	Emission CO2 en tonnes3
Avion	207 000	27,77	273 000	30,7
Train	177 000	0,61	95 000	0,33
	384 000	28,38	368 000	31,03

Politique d'achats responsables

Une charte sur les achats responsables a été mise en place afin de favoriser des acteurs locaux, labellisés...

Nous n'achetons que du papier issu d'une production responsable (Ecolabel et FSC).

Nous avons réalisé en 2021 des achats auprès d'un atelier protégé d'aide à la réinsertion (ESAT Copiver).

Nous avons trouvé un nouveau fournisseur de plateaux-repas qui répond à nos exigences (circuit court, produits locaux et moins d'emballages non recyclables).



Sensibilisation des collaborateurs

Des sessions de sensibilisations sont proposées aux équipes.

En 2021, nous avons mis en place des formations autour des thématiques suivantes :

- RGPD et Numérique Responsable : deux sessions animées par le service support et le DPO
- RSE et éco-gestes : deux sessions animées par la responsable RSE

6. PRINCIPES RELATIFS A L'ETHIQUE ET A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

ODD 16 et 17

Principe 10

En tant qu'employeur, fournisseur de services, intermédiaire, client ou donneur d'ordres, le Groupe soutient les législations régionales et internationales, telle que la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la corruption.

Le Groupe a défini un code éthique dans la conduite des affaires, notamment en terme de loyauté, de respect des personnes, de conformité aux règles du commerce ou de protection des biens et des données. Une politique de lutte contre la corruption a également été définie. Les pratiques illicites ou déloyales sont prohibées.

Le règlement intérieur interdit tout cadeau de la part des fournisseurs et relations professionnelles sans l'autorisation de leur responsable hiérarchique.

La détection d'éventuels conflits d'intérêts est au cœur de nos procédures d'ouverture des dossiers.

Nous avons à cœur de maintenir une relation de confiance durable avec nos parties prenantes.

Nous attachons une grande importance à la confidentialité. En tant que tiers de confiance dans le processus du règlement des sinistres, nous nous sommes astreints à des règles strictes de confidentialité pour respecter les données.

7. PERSPECTIVES : un engagement en constante évolution

Dans un contexte sanitaire compliqué lié en partie à l'impact de l'Homme sur son environnement, la responsabilité des entreprises sur ces enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux est importante.

C'est un vrai levier de transformation et d'accélération pour devenir une entreprise contributive à impact positif.

Malgré le contexte sanitaire incertain, le Groupe ERGET va accélérer ses engagements RSE sur l'année 2022 :

- Renforcer la communication interne et les formations afin de sensibiliser et mobiliser nos collaborateurs sur notre impact environnemental et nos engagements
- Continuer le déploiement d'un plan de formation ambitieux en 2022
- Développer les visio-conférences, mise en place d'outils de téléconférence dans toutes les salles de réunion, visio-expertise, résolution à distance afin de limiter les déplacements
- Recourir le plus possible à la dématérialisation des supports (transmission des rapports, notes, courriers en PDF par email)
- Consolider la démarche RGPD
- Continuer la collaboration avec ses associations partenaires : Plastic Odyssey et Proxité
- Développer l'alternance afin d'accompagner les jeunes sur le marché de l'emploi

En route pour 2022 !

