

# Communication sur le progrès 2021



# Sommaire

- 03** L'édito des dirigeants
- 04** Notre profil, notre mission
- 05** Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et les 17 objectifs de développement durable (ODD)
- 06** Point sur les engagements 2021
- 07** SIACI SAINT HONORE et le respect des droits de l'homme
- 08** SIACI SAINT HONORE et le droit du Travail
- 17** SIACI SAINT HONORE et l'Environnement
- 26** SIACI SAINT HONORE et le renforcement constant de son éthique des affaires
- 32** Engagements de SIACI SAINT HONORE pour 2022

# L'édito des dirigeants

## COP 2021 PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

---



La responsabilité sociale des entreprises est une préoccupation majeure. Les crises successives que nous rencontrons renforcent notre responsabilité individuelle et collective. Nous devons d'urgence agir en donnant du sens et de la mesure à chacun de nos actes. C'est ainsi que le Groupe et ses filiales s'engagent dans des programmes concrets pour que chaque collaborateur se sente fier de contribuer à la croissance durable d'un acteur européen d'envergure mondiale en matière de conseil et de courtage d'assurance.

Cette ambition suprême est le moteur de notre capacité à défendre notre modèle et nos valeurs sur tous nos marchés en garantissant à nos salariés un environnement de travail propice à leur épanouissement. Comme nous sommes toujours soucieux du respect des bonnes pratiques commerciales dans nos métiers mais aussi des grands principes liés aux droits de l'homme et du travail, nous sommes ravis de renouveler cette année encore nos engagements auprès du Pacte Mondial.

Fin 2021, notre Groupe s'est rapproché du Groupe Diot pour former un nouvel ensemble. Ainsi, Diot-Siaci est devenu un groupe multispécialiste de conseil, de courtage d'assurance et de réassurance leader en France et en Europe.

Nos solutions, aussi bien en matière d'assurances de personnes que de dommages aux biens et responsabilités, sont imaginées et construites sur mesure pour tenir compte des besoins spécifiques de chaque client dans le respect des principes éthiques et responsables.

La raison d'être de notre nouveau Groupe « Protéger le progrès et imaginer un avenir durable et serein » incarne notre volonté de nous inscrire dans une démarche RSE cohérente avec la stratégie globale d'entreprise portée par nos salariés et nos actionnaires.

Diot-Siaci et ses filiales continueront de soutenir le Pacte Mondial des Nations Unies, de respecter et promouvoir ses dix principes.

Pierre Donnersberg, Président

Christian Burrus, Vice-président et Directeur général

# 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, conseil et stratégie RH et rémunération.

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

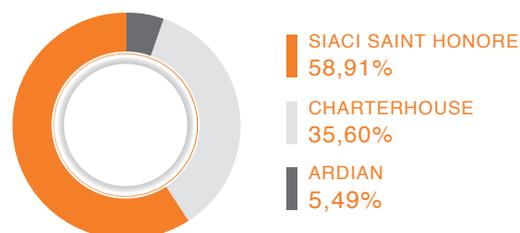
Cette vision globale, enrichie d'une large expérience sectorielle, nous permet de proposer une expertise pour tous les besoins de nos clients, et ce, quelle que soit leur activité partout dans le monde.

- **En 2021 SIACI SAINT HONORE** c'est plus de 3000 collaborateurs à travers le monde
- Près de 500 M€\*de Chiffre d'Affaires en 2021
- Près de 3 millions de personnes assurées en France et dans le monde
- + de 5000 entreprises clientes
- 300 programmes internationaux pilotés depuis Paris

## Une structure de capital unique jusqu'à fin novembre 2021

Les actionnaires du Groupe apportent stabilité et indépendance vis-à-vis des principaux acteurs du marché.

L'engagement des collaborateurs au sein du capital reflète la forte culture entrepreneuriale du Groupe\*\*.



Répartition du capital pour le groupe SIACI SAINT HONORE (2021)



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.

\*Chiffre d'affaires consolidé de 728 M€ pour l'ensemble Diot-Siaci (rapprochement en novembre 2021 n'ayant pas donné lieu à la publication du CA 2021 ni de SIACI SAINT HONORE ni de Diot. Donc le CA de 500 M€ est une valeur estimative réaliste).

\*\* Capital recomposé depuis le rapprochement entre Diot-LSN et SIACI SAINT HONORE en novembre 2021.

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

**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 et **en s'assurant de l'implication de l'ensemble de ses différentes parties prenantes.**



## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



# Point sur les engagements 2021

À date, ci-dessous l'état d'avancement des engagements 2021:

Engagement réalisé ●  
Engagement reporté ●

1

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.

2

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.

3

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

4

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.

5

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.

6

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.

7

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

8

Atteindre dès 2021 la Co-certification HQE niveau Excellent.

9

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.

10

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 leur application.

11

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.

12

Poursuivre les efforts de déploiement et le suivi de réalisation des formations corruption 2021.

13

Adapter le programme e-learning corruption aux filiales.

14

Lancer la première campagne d'évaluation des fournisseurs stratégiques de SIACI SAINT HONORE.

15

Mettre en place une politique d'Achats Groupe, en complément des politiques existantes (politique achat périmètre DSI notamment).

# SIACI SAINT HONORE et le respect des droits de l'homme



## 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.

### Respect des droits fondamentaux concernant les enfants et le travail forcé

**SIACI SAINT HONORE** s'interdit de faire travailler les enfants et de procéder au travail forcé.

Le Groupe 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 Economique Européen)\*.

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



\* Article L.1221-15 du code du travail, relatif à la mise à disposition du registre du personnel et décret n° 2007-801 du 11 mai 2007 relatif aux autorisations de travail délivrées à des étrangers

# SIACI SAINT HONORE

## et le droit du travail



## LES COLLABORATEURS AU CŒUR DES ENGAGEMENTS DU GROUPE

### Dialogue social

**SIACI SAINT HONORE** garantit la liberté d'association et dispose depuis fin 2019 d'un Comité Social et Économique (CSE) 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.

### Composition des instances de représentation du personnel au 31 décembre 2021

	Collège	Titulaires	Suppléants
Comité Social et Économique (CSE)	1 <sup>er</sup> collège	20	19
	2 <sup>e</sup> collège	20	20
Représentant Syndical (RS) au CSE	NA	1	
Représentant Section Syndicale (RSS)	NA		
Délégués Syndicaux (DS)	NA	3	
Membres C.S.S.C.T	NA	10	
Représentant de proximité	NA	4	

### Nombre de réunions avec les représentants du personnel en 2021



## Santé, sécurité et qualité de vie et conditions de travail

Sécurité, santé, équilibre vie professionnelle/vie privée sont au cœur des différentes actions mises en place par **SIACI SAINT HONORE** pour contribuer au bien-être de ses salariés.

### Équilibre vie personnelle et vie professionnelle

**SIACI SAINT HONORE** est vigilant à l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle et incite à la prise des congés contribuant à éviter le surmenage.

Depuis 2021, le nouvel accord collectif sur le télétravail, qui se substitue à l'accord conclu en 2018, définit et précise les nouvelles modalités d'usage du télétravail avec pour objectifs majeurs d'améliorer, de moderniser, d'encadrer, et d'uniformiser les dispositifs et pratiques internes existants.

S'ajoute à cela, un nouvel accord collectif sur l'organisation du temps de travail cohérent avec l'accord sur le télétravail.

**SIACI SAINT HONORE** dispose également depuis 2018 d'un accord collectif sur le droit à la déconnexion et d'un e-learning sur le droit à la "déconnexion".

### 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.

Ce projet a été reporté à 2023 en raison du rapprochement entre **SIACI SAINT HONORE** et le cabinet de courtage Diot-LSN fin 2021. Le nouveau Groupe Diot-Siaci, qui attache beaucoup d'importance à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle souhaite faire un accord applicable à l'ensemble de ses collaborateurs.

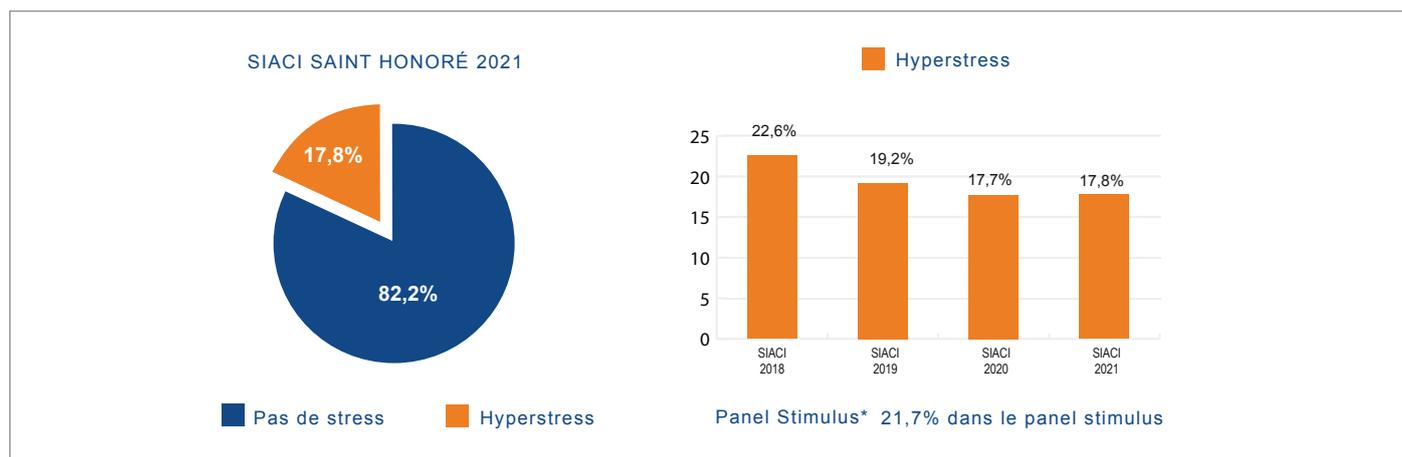
### L'enquête 2021 concernant le bien-être au travail

Annuellement, les collaborateurs du Groupe sont interrogés afin d'évaluer leur niveau de bien-être au travail et leur niveau de stress professionnel.

Cette année encore, le cabinet Stimulus partenaire indépendant a comptabilisé un taux moyen **d'hyperstress égal à 17,8 %**.

Stable par rapport à 2020, ce taux reste, encore une fois, inférieur à la moyenne des autres entreprises (moyenne nationale de 21,7 %).

Soucieux du bien-être au travail des collaborateurs du Groupe, **SIACI SAINT HONORE** continue de mettre en place des mesures concrètes afin d'améliorer les processus internes et répondre aux attentes les plus significatives.



## Santé et sécurité des employés

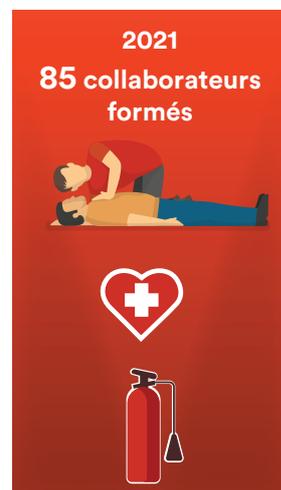
Le Groupe établit chaque année un Document Unique destiné à évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés: y sont repris les risques hiérarchisés selon la probabilité de survenance de l'évènement dangereux et la gravité potentielle des dommages en découlant.

En 2021, aucun risque fort n'a été relevé sur l'ensemble des sites du Groupe concernés par cet exercice.

**SIACI SAINT HONORE** prend en compte les préconisations issues de cette évaluation et s'engage à mener les actions ad hoc.

De plus pour garantir la sécurité des employés sur leur lieu de travail des exercices d'évacuation et des formations sécurité sont réalisés régulièrement.

En 2021: 85 collaborateurs formés (secourisme international du travail, incendie / guide-file et serre-file et manipulation extincteur, habilitation électrique).



**Crise sanitaire:** En 2021, et dans l'intérêt de l'ensemble de ses collaborateurs, le Groupe a maintenu le protocole sanitaire en vigueur, en l'adaptant dès que nécessaire en fonction des directives gouvernementales.

## Bien-être au travail

Depuis 3 ans, **SIACI SAINT HONORE** participe à la « Semaine de la Qualité de Vie au travail » organisée par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et propose à ses collaborateurs:

- des classes virtuelles sur des thématiques différentes.
- un programme de prévention du sommeil (webinar + session d'échange offerte par le Groupe avec une sophrologue et une psychologue).

**Près de 100 participants** à la conférence sur la prévention du sommeil.  
**50 consultations en sophrologie.**

**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.

La présence **de deux Infirmières de Santé au Travail (IST)** dans les locaux de nos deux principaux sites franciliens, permet aux collaborateurs du Groupe de bénéficier d'un suivi régulier de leur état de santé si cela s'avère 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-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).

**SIACI SAINT HONORE** dispose également sur ses deux principaux sites de 2 cabines médicalisées (télécabines). Sans avance de frais, la télécabine propose deux types de prestations :

- Consulter à distance un médecin (« Téléconsultation »)
- Faire un bilan de santé autonome, sans médecin (« Check-up »).

**Siège Social le Season  
Paris 17<sup>e</sup>**

 36 téléconsultations

 118 check-up

**Centre de gestion Equinox  
à Clichy la Garenne**

 17 téléconsultations

 40 check up



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 supplémentaires, de joindre un médecin à distance, à tout moment, partout dans le monde.



**My Prevention**

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).

## 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.

L'adhésion de **SIACI SAINT HONORE** en 2021 à la **Charte de la Diversité** confirme sa démarche volontariste en faveur de la diversité.



**+ 300**  
PROGRAMMES  
INTERNATIONAUX

**+ 170**  
PAYS DE PRÉSENCE

**+ 30**  
SPÉCIALISTES PILOTENT  
LE RÉSEAU DEPUIS PARIS

**+ 40** LANGUES PARLÉES

**+ 60** NATIONALITÉS

## 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 troisième 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 2021, le Groupe comptait 67 % de femmes. Sur 114 promotions de salariés dans la classe supérieure, 79 ont concerné des femmes.

## Nos Quartiers ont du talent (NQT)

Alors que l'égalité des chances est un enjeu sociétal important, **SIACI SAINT HONORE** a souhaité en 2021, rejoindre l'association Nos Quartiers ont du Talent (NQT).



NQT propose un programme de mentorat professionnel dédié aux jeunes diplômés issus de quartiers prioritaires ou de milieux sociaux défavorisés, en les faisant parrainer par un cadre expérimenté travaillant en entreprise.

À fin 2021, ce sont 28 parrains/marraines salariés de **SIACI SAINT HONORE** qui accompagnent un jeune NQT.



## 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 2021 dans le Groupe :

### Emploi des jeunes

- 15 % des effectifs ont moins de 30 ans
- 51 contrats d'alternance

### Emploi des seniors

- 12 % 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

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.

En 2021, aucun cas de harcèlement n'a été signalé sur l'ensemble des sites du Groupe.

## Handicap

À ce jour, le Groupe **SIACI SAINT HONORE** compte 41 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 congés supplémentaires** pour leur permettre de prendre leurs rendez-vous médicaux ou accomplir des démarches administratives.

### Partenariats avec des ESAT et des EA et sensibilisation au handicap

**SIACI SAINT HONORE** travaille avec différents ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) ou EA (Entreprises Adaptées) qui fournissent des plateaux-repas, des coffrets cadeaux, etc. lors d'événements internes.

En 2021, lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), le Groupe a sensibilisé ses collaborateurs aux handicaps invisibles en leur proposant :

- Deux Quiz handicap, l'un d'ordre général et l'autre sur les handicaps des célébrités. Les 20 gagnants (sur 200 participants) ont reçu, à leur domicile, un coffret cadeau de Noël confectionné par l'ESAT « La Fédération des Aveugles ».
- Une conférence sur la neurodiversité organisée à l'occasion de la journée internationale du Handicap animée par le cabinet Hipip IN. Près de 50 participants.

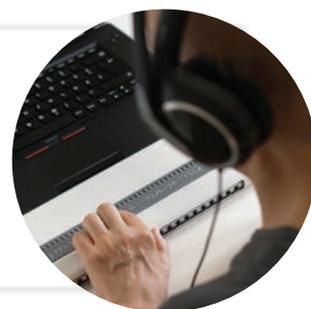
### Participation à des salons de recrutement dédiés

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.

### Fondation HUMANINNOV

Membre fondateur et mécène, **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.



## Processus de recrutement : favoriser la transparence

**SIACI SAINT HONORE** garantit à l'ensemble de ses candidats, un processus de recrutement transparent fondé sur des critères objectifs, comme l'expérience ou la formation.

Au-delà des expériences professionnelles, **SIACI SAINT HONORE** recherche des personnalités ayant des compétences et des savoir-être en adéquation avec les valeurs de l'entreprise afin de contribuer au maintien et au développement d'un climat social serein et qualitatif.

Pour ce faire, **SIACI SAINT HONORE** s'attache à :

- Publier des offres d'emploi claires.
- Rechercher des expériences et compétences en lien direct avec le poste à pourvoir.
- Ouvrir les postes à pourvoir à tout public pour favoriser la diversité, la mixité et la parité.
- Communiquer lors de l'entretien sur les différentes étapes et les délais du recrutement.
- Apporter une réponse à chaque candidature.

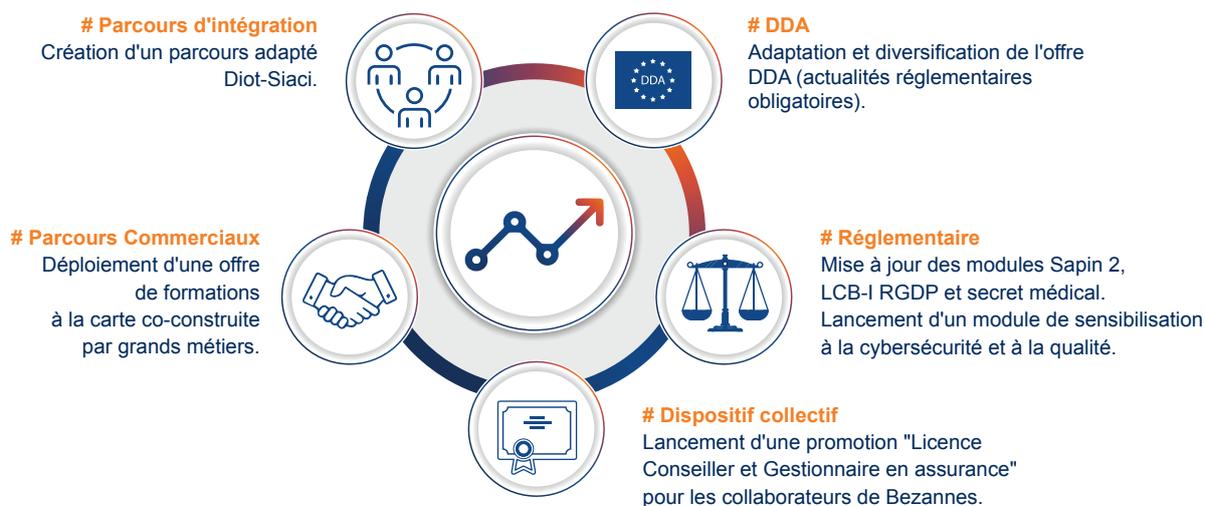
**SIACI SAINT HONORE** s'engage à lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche. De ce fait, tous les postes à pourvoir sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Le non-respect des dispositions relatives à l'égalité des chances et à la non-discrimination fait l'objet de sanctions dans le cadre du règlement intérieur.

## 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.

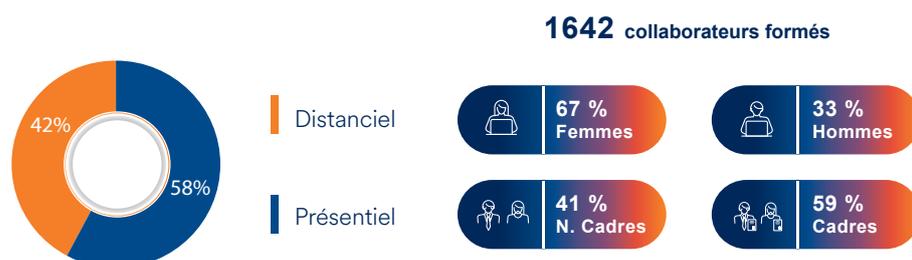
Chaque année, la Direction des Ressources Humaines présente aux représentants du personnel un plan de formation afin de faire coïncider les besoins opérationnels du Groupe SIACI SAINT HONORE et les aspirations professionnelles de ses collaborateurs.

Nos projets collectifs de formation 2021, à continuer sur 2022 :



En 2021, **plus de 3 % de la masse salariale sont consacrés à la formation chaque année, soit plus de 27 000 heures de stages de formation dispensées.**

Au total **1642 collaborateurs** ont bénéficié de formations en présentiel et/ou en distanciel.



Au-delà des plans et des obligations de formation **SIACI SAINT HONORE** propose également à ses collaborateurs :

- Un accès à la plateforme « **Projet Voltaire** », cet outil a pour objectif de permettre de progresser en communication écrite (276 inscrits fin 2021).
- Une offre de formation dédiée à l'efficacité professionnelle adaptée pour monter rapidement en compétences sur différents domaines tels que les langues, la bureautique ou les compétences transverses comportementales (Soft Skills).



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

En 2021, ce sont **1513 entretiens annuels de performance et professionnel qui ont été réalisés** soit un taux de réalisation de 87 %, soit une hausse de 10 % par rapport à l'année précédente.

L'outil de gestion de carrière Mon Talentsoft, mis à disposition de tous les collaborateurs du Groupe, permet par ailleurs d'alléger et de 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.

Sur ce dernier thème, **SIACI SAINT HONORE** considère la mobilité et l'évolution en interne, comme un moyen de dynamiser la carrière professionnelle d'un collaborateur tout en le fidélisant.

À ce titre, ce sont **89 mobilités et évolutions internes** qui ont été réalisées au sein du Groupe sur 2021.

## Nos engagements solidaires

**SIACI SAINT HONORE** acteur majeur de la protection des biens et des personnes, intègre les préoccupations sociales dans chacune de ses décisions et de ses activités.

### La Croix-Rouge

Ainsi, le Groupe fait un don chaque année à la Croix-Rouge française et soutient un projet dans l'un des nombreux secteurs qu'elle couvre: la santé, l'aide à l'autonomie, l'urgence et le secourisme, l'action sociale, la formation et la solidarité internationale.

### Arrondi sur salaire

**SIACI SAINT HONORE** remporte en 2021 le trophée de la plus grosse collecte catégorie ETI. **Depuis janvier 2013, ce sont plus de 200 000 €** qui ont été collectés en faveur de nos associations partenaires: **Positive Planet, Adie, Le Rire médecin, Earthwake et Bibliothèques Sans Frontières.**



Bénédicte BOIS,  
Direction des Ressources Humaines  
**SIACI SAINT HONORE**  
lors de la remise du trophée.

## 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 García 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.



# 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 (exercice 2016).

## Empreinte carbone de SIACI SAINT HONORE

**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 réalisé en 2021 en partenariat avec la Fondation GoodPlanet, une nouvelle évaluation de son empreinte carbone et a souhaité étendre sa démarche à certaines de ses filiales à l'international.

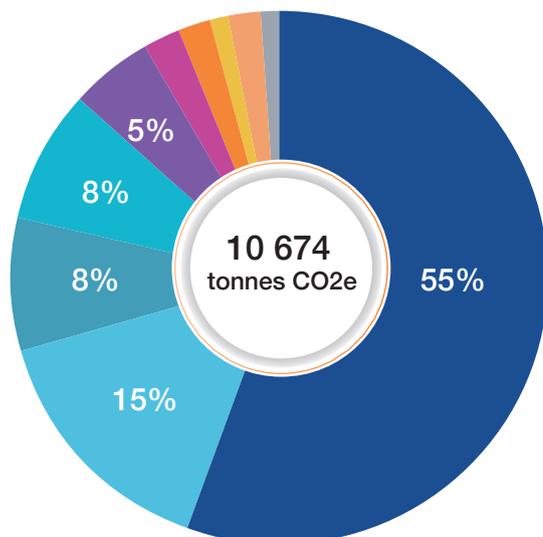
**3 résultats clés** 2021 (exercice 2020).



Répartition des émissions totales de **SIACI SAINT HONORE** par catégorie en France et à l'international :

**Scope 1:** 873 tCO<sub>2</sub>e  
**Scope 2:** 248 tCO<sub>2</sub>e  
**Scope 3:** 9553 tCO<sub>2</sub>e

- **Scope 1, 2 & 3:**  
**Consommation d'énergie, carburant et climatisation:** 1321 tCO<sub>2</sub>e (12 %).
  - **Scopes 1 & 2 :** 1 121 tCO<sub>2</sub>e (10 % des émissions totales).
  - **Scope 3** est lié aux combustibles et à l'énergie: 200 tCO<sub>2</sub>e (2 % des émissions totales).
- **Scope 3:**
  - **Achats de biens & services, numérique inclus (55 %):** 5 893 tCO<sub>2</sub>e.
  - **Déplacements domicile/travail, déplacements professionnels et habitudes alimentaires des salariés (16 %):** 1 681 tCO<sub>2</sub>e.
  - **Immobilisations & Biens d'équipements (15 %):** 1 563 tCO<sub>2</sub>e.
  - **Fret et déchets (1 % chacun)**



- 55% Achats (numérique inclus)
- 15% Immobilisations
- 8% Habitudes alimentaires
- 8% Scope 1 (direct) - Énergie et carburant
- 5% Déplacements domicile/travail
- 2% Déplacements professionnels
- 2% Scope 2 (indirect) - Électricité
- 1% Déchets
- 2% Scope 3 (amont) - Énergie et carburant
- 1% Fret

**En 2016**, l’empreinte carbone était basée uniquement sur les sites français.

**En 2020**, le périmètre est plus large puisqu’il inclut le numérique et la consommation d’eau, ainsi que les bureaux des pays suivants: Canada, Chine, Tunisie, Arabie Saoudite, Suisse et Émirats Arabes Unis (EAU).

## Empreinte carbone 2020 versus 2016

### 2020 tous les bureaux



17 sites

7 pays



40821 m<sup>2</sup> de bureaux

### 2016 (bureaux français uniquement)

7 sites

France uniquement

18 000 m<sup>2</sup> de bureaux



Impact de l'activité numérique  
Impact de la consommation d'eau sanitaire



10 674 tCO<sub>2</sub>e avec 3 040 salariés  
3,5 tonnes tCO<sub>2</sub>e avec de fortes disparités par pays.

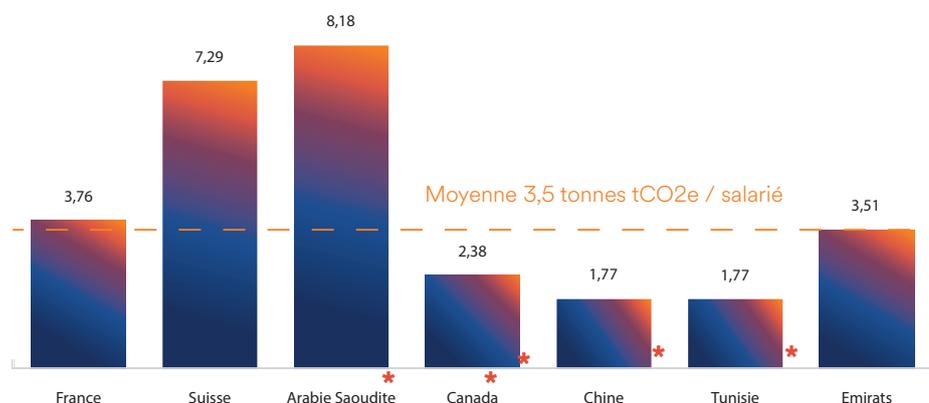
France périmètre 2016, hors numérique et eau: 3,618 tCO<sub>2</sub>e/salarié.

**-37 %**



7313 tCO<sub>2</sub>e avec 1270 salariés  
5,8 tonnes tCO<sub>2</sub>e /salarié.

## Empreinte moyenne d'un salarié SIACI SAINT HONORE



\* Périèmes incomplets en l'absence de données

## Empreinte carbone Focus France

- À périmètre égal (sans l'eau et le numérique), on note une amélioration sur 2020 : 6464 tCo<sub>2</sub>e contre 7373 tCo<sub>2</sub>e en 2016.
- Scope 1&2 : en 2020 les sites en France ont une meilleure gestion des consommations d'énergie, on note les effets positifs des bâtiments (Season Paris 17<sup>e</sup>, Equinox Clichy La Garenne et Bezannes) - 222 tCO<sub>2</sub>e par rapport à 2016.
- Scope 3: sur 2020, on note pour les achats de biens et services, une hausse par rapport à 2016 (périmètre plus large, avec plus de collaborateurs).

Un plan d'action proposé par la Fondation GoodPlanet en 2022, est en cours de validation par le comité RSE du nouveau **Groupe Diot-Siaci**\*.

\*Diot-Siaci: Rapprochement entre SIACI SAINT HONORE et le cabinet de courtage Diot-LSN en novembre 2021.

## Une mobilité plus soucieuse de l'environnement

**SIACI SAINT HONORE encourage la mobilité douce** et met à disposition de ses collaborateurs des emplacements à vélo et sur une grande majorité de ses sites en France. Idéal pour la santé, cela a également un impact positif sur l'environnement puisqu'il n'émet pas de gaz à effets de serre.

De plus, 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.

Le recours régulier au télétravail et l'usage de la visioconférence, désormais ancrés dans les habitudes de travail des collaborateurs, concourent également à la réduction de l'empreinte carbone de **SIACI SAINT HONORE**.

**SIACI SAINT HONORE** renforce régulièrement sa politique relative aux véhicules de fonction. Depuis 2020, le Groupe ne propose plus de véhicules Diesel et demande aux collaborateurs bénéficiant de véhicules professionnels d'opter pour des véhicules hybrides ou électriques.

**À ce jour, 37 % de la flotte est hybride ou électrique.**

Par ailleurs, depuis maintenant 2 ans, **SIACI SAINT HONORE sensibilise ses collaborateurs aux enjeux de la pollution numérique** en leur présentant les gestes simples du quotidien à appliquer, proposés par ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie).

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.

Quelques exemples :

- Élections professionnelles en ligne via le vote électronique depuis fin 2019
- Dématérialisation des cartes de tiers payant
- Usage d'un logiciel de signature électronique depuis plusieurs années.

## Une gestion responsable des locaux

Co-certié HQE depuis 2020 (niveau très bon), **SIACI SAINT HONORE, a obtenu en 2021 la co-certification HQE, Bâtiment Durable, niveau « Excellent »** pour son occupation du SEASON où son siège social est installé depuis 2017.

**HQE Excellent\* – 9 étoiles**, avec la répartition suivante :

- Thème 1: Énergie - 2 étoiles;
- Thème 2: Environnement - 1 étoile;
- Thème 3: Santé - 4 étoiles;
- Thème 4: Confort - 2 étoiles.

\* Haute Qualité Environnementale



Cette certification est d'autant plus importante pour **SIACI SAINT HONORE** puisqu'elle confirme cette volonté d'avancer et d'intégrer les enjeux environnementaux dans l'ADN du Groupe.

Également doté de panneaux photovoltaïques, **l'immeuble Season Paris 17<sup>e</sup> a permis ces 2 dernières années (2020 et 2021) la production de 429 784 kWh d'électricité transférée à la ZAC des Batignolles**, à l'instar de tous les immeubles de la ZAC.

À noter que l'ensemble des sites du Groupe en France, bénéficie par l'intermédiaire du contrat énergie d'une production d'origine 100 % renouvelable.

## 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 :**

<b>Conduite des installations en tenant compte des prérequis ISO 14 001 et 50 001</b>	<b>Pilotage en continu des consommations d'énergie par usage (ISO 50 001)</b>	<b>Suivi du "Power Usage Effectiveness " de chaque bâtiment (ISO/IEC 30134-2)</b>	<b>Mise en application des bonnes pratiques en termes d'efficacité énergétique (Code de conduite européen pour les Datas centers)</b>
---------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## S'impliquer dans une démarche de consommation durable

Depuis 2019, l'ensemble des sites du Groupe en France disposent de tasses en verre ou de gobelets en carton recyclé, autres alternatives possibles au plastique.

Pour compléter son dispositif, **SIACI SAINT HONORE** a souhaité dès le début 2020 arrêter l'utilisation des bouteilles en plastique dans les locaux du Siège Social, le Season, Paris 17<sup>e</sup>, principal site consommateur de boissons au format bouteille. **Soit près de 200 carafes d'eau.**

Depuis 2019 les trois plus grands sites de **SIACI SAINT HONORE** disposent de lave-verres **BOUMI**.

Ce **globe de rinçage écologique** permet une économie de **plus de 80 % d'eau** par rapport à un lavage manuel ou en lave-vaisselle des contenants réutilisables **sans consommation d'énergie** en quelques secondes.



## SIACI SAINT HONORE choisit les fontaines Castalie, l'eau écoresponsable pour ses sites

Depuis 2020, le Groupe met à disposition de ses collaborateurs, clients ou invités, des fontaines connectées au réseau d'eau qui offrent une eau microfiltrée de qualité, locale et neutre en goût. Grâce à ce système, le Groupe confirme sa volonté de réduire son usage du plastique.

### Bilan SIACI SAINT HONORE 2021



122 366 litres d'eau  
CASTALIE consommés.



244 732 bouteilles à usage  
unique évitées !



28 377 kg eq.CO2 évités !



188 Paris-Marseille en voiture.



## Une gestion optimisée des déchets

**SIACI SAINT HONORE** sensibilise également ses collaborateurs à travers de simples écogestes 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.

**SIACI SAINT HONORE** a adopté le **tri sélectif par apport volontaire en bornes collectives** dans ses locaux à Paris et en région parisienne Season (Paris 17<sup>e</sup>) et Equinox (Clichy La Garenne) ainsi que dans son centre de gestion de Be-zannes depuis maintenant plusieurs années.

En complément, est organisée, dès que nécessaire et notamment lors des changements de site, une session de TAJ (Trier, Archiver, Jeter) avec pour objectif de trier et de se débarrasser du papier superflu.



Depuis maintenant plusieurs années, **SIACI SAINT HONORE** en partenariat avec **Cy-Clope recycle** les mégots de ses collaborateurs fumeurs.



Toujours dans cette même optique de préservation 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 verte**.

En 2021, le centre de gestion **Equinox de Clichy La Garenne** a collecté et recyclé :

Papier et carton en KG	Verre en KG
3430	19,4
Équivalence en nombre de produits finis réalisés à partir des déchets recyclés	
<b>27 ramettes de papier et 7267 cartons</b>	<b>41 bouteilles en verre de 75 cl</b>



Économies d'énergie et impact équivalent CO2 réalisés grâce aux produits recyclés sur les 12 derniers mois

<b>Énergie</b>	34,81 Mwh	soit l'équivalent de la consommation annuelle de 3 habitants
<b>Eau</b>	163,94 m <sup>3</sup>	soit l'équivalent de la consommation annuelle de 3 habitants
<b>CO2</b>	0,18 tonne équivalent CO <sub>2</sub>	soit l'équivalent de 714 km en petite citadine
<b>Bois</b>	4,866 tonnes	

## World Cleanup day 2021 : les collaborateurs de nouveau mobilisés

Depuis maintenant 2 ans, **SIACI SAINT HONORE** participe à l'évènement international the **World Cleanup day**. Des collaborateurs des locaux du Season Paris 17<sup>e</sup>, Equinox de Clichy la Garenne et de Driessasur, la filiale belge du Groupe, ont à nouveau accepté de donner de leur temps pour contribuer à cette démarche civique.

Grâce à eux, ce sont près de **45 kg de déchets** qui ont été ramassés, dont une quantité considérable de mégots de cigarettes!

Pour aller au bout de la démarche, le prestataire **Cy-Clope** en charge de la gestion des cendriers disponibles dans les zones fumeurs des locaux du Season Paris 17<sup>e</sup> et Equinox de Clichy la Garenne également partenaire du World CleanUp day, s'est chargé de recycler et de valoriser les mégots récoltés lors de l'évènement.



**Nous agissons pour préserver les ressources naturelles en proposant des solutions d'assurance « responsabilité environnementale » et des contrats d'assurance des récoltes aux agriculteurs « bio » et en « conversion bio ».**

**PIERRE DONNERSBERG**

Président de SIACI SAINT HONORE

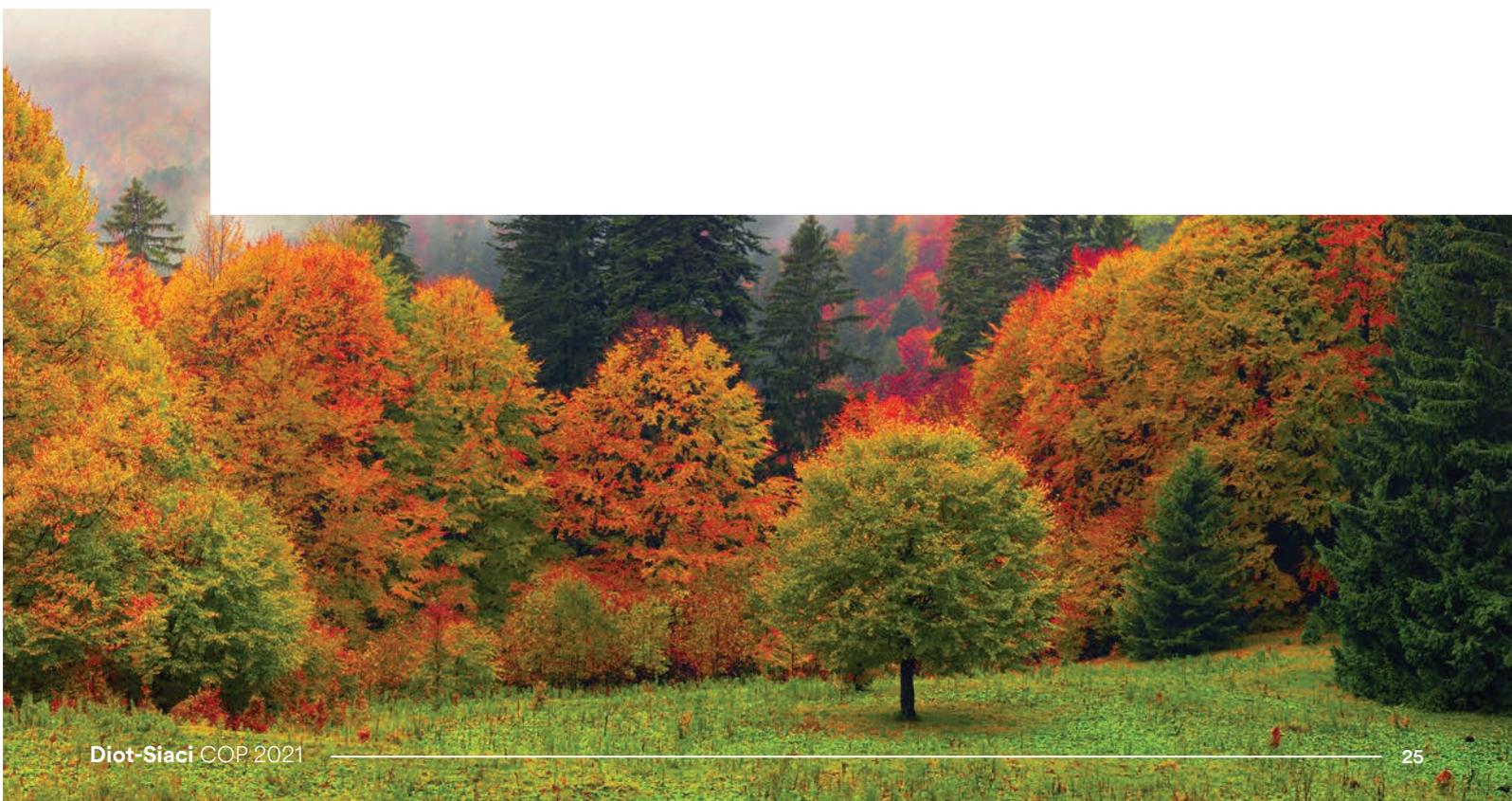
### **Biodiversité**

**En s'associant en 2018 à l'initiative Act4nature international, puis en renouvelant ses engagements en 2021, SIACI SAINT HONORE** souhaite continuer d'intégrer les enjeux de la biodiversité dans sa stratégie globale 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 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.

**SIACI SAINT HONORE** est convaincu, qu'en tant qu'acteurs à part entière du devenir de la biodiversité, les collaborateurs du Groupe doivent être sensibilisés pour développer leurs connaissances.

C'est **pourquoi 2 actions de sensibilisation ont été réalisées en 2021** sous forme de quiz, et de campagnes d'information sur l'intranet du Groupe.



# 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.

Le **code de conduite et d'éthique professionnelle** de **SIACI SAINT HONORE** qui 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 ainsi qu'une procédure relative aux cadeaux et invitations**. S'agissant de la procédure d'alerte Groupe **aucun incident n'a été déclaré en 2021**.

Pour que l'ensemble des engagements de **SIACI SAINT HONORE** soient en permanence respectés, l'implication de chaque collaborateur du Groupe est essentielle. C'est pourquoi, ledit code est diffusé à l'ensemble des collaborateurs du Groupe (France et international) et est 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.

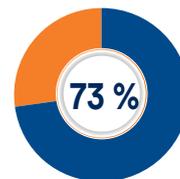
### Renforcer l'éthique par la sensibilisation et la formation

**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.

**SIACI SAINT HONORE** 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 31/12/2021 le taux de participation s'élevait à 73 %**



Le e-learning de formation SAPIN 2 a été refondu au S2 2021 afin (i) de le mettre à jour des dernières recommandations AFA et (ii) optimiser son format pour qu'il soit plus facile à finaliser sur la forme par les utilisateurs. Le e-learning nouvelle version est en ligne depuis avril 2022.

Le e-learning SAPIN 2 est intégré systématiquement au parcours « nouveau collaborateur » permettant ainsi une sensibilisation au sujet dès l'arrivée d'un nouveau salarié.

Enfin, concernant l'adaptation du programme E-learning corruption au sein des filiales en France et à l'international: l'inventaire des supports et formations réalisés par les différentes filiales a été finalisé en 2021. Un projet sera initié au second semestre 2022 pour uniformiser progressivement les dispositifs de formations SAPIN 2 au sein de l'ensemble du groupe DIOT-SIACI et de ses différentes entités.

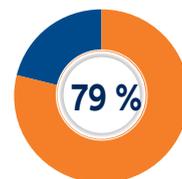
## Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

**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.
4. En phase de recrutement, une vérification systématique est faite pour s'assurer que le candidat n'est pas soumis à sanction internationale.

Par ailleurs, le Groupe s'appuie également sur un 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 31/12/2021 le taux de participation s'élevait à 79 %**

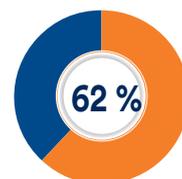


En matière de fraude, **SIACI SAINT HONORE** renforce également son dispositif existant et se dote également d'un module e-learning obligatoire Lutte contre la Fraude à destination des équipes métiers.

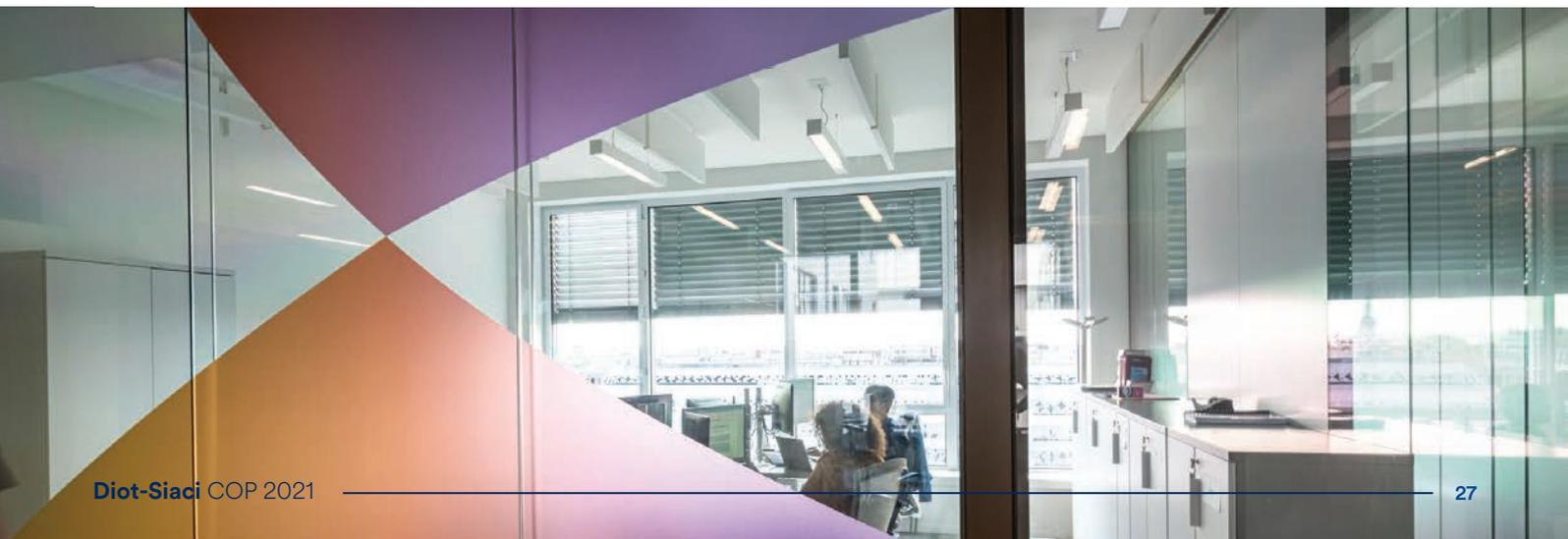
Composé de 2 modules, ce e-learning aborde les sujets suivants:

- **S'approprier les fondamentaux**, à avoir en tant que professionnel du secteur assurantiel, afin de savoir évaluer les risques de fraude.
- **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 31/12/2021 le taux de participation s'élevait à 62 %**



L'ensemble des formations obligatoires proposées par **SIACI SAINT HONORE** font 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

Depuis 2016, **SIACI SAINT HONORE** fait l'objet d'une évaluation annuelle de son dispositif RSE par la plateforme en ligne EcoVadis.

La volonté sans faille de **SIACI SAINT HONORE** et de ses équipes de s'améliorer a permis au Groupe de décrocher en 2022 la médaille d'argent, et d'obtenir pour la première fois la note élevée de **59/100** (+3 points par rapport à 2020).



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.

Dans le cadre de la réglementation SAPIN 2, le Groupe **continue de renforcer progressivement son dispositif d'évaluation des tiers** (fournisseurs et partenaires notamment) :

- Tiers fournisseurs: Au second semestre 2021, **SIACI SAINT HONORE** a lancé une première campagne d'évaluation des pratiques sociales et environnementales de ses tiers fournisseurs de rang 1 à travers la plateforme RSE.
- Renforcement des dispositifs existants en matière d'achat dans le Groupe, avec la création d'une politique achats Groupe prévue en 2021.
- Tiers partenaires: Mise en application obligatoire de la procédure d'entrée en relation avec des tiers apporteurs d'affaires.

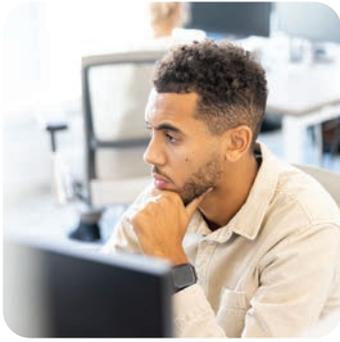
Par ailleurs, depuis 2020, **SIACI SAINT HONORE** dispose d'une annexe RSE dans les contrats avec ses fournisseurs. Le Groupe demande à tous ses nouveaux fournisseurs et prestataires d'adhérer aux grands principes relatifs aux Droits de l'Homme, au Droit du travail, à l'environnement, à la lutte contre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

## SIACI SAINT HONORE et la directive européenne sur la distribution d'assurances (DDA)

La Directive européenne sur la Distribution d'Assurances (DDA) du 20 janvier 2016, entrée en vigueur le 1er octobre 2018, a principalement pour objectif de renforcer la protection des consommateurs d'assurance.

La DDA s'articule autour de 6 piliers :

- Le renforcement de l'obligation d'information et le devoir de conseil avec notamment la mise en place de la fiche d'information et de conseil.
- Le Document d'Information sur le Produit d'Assurance (« DIPA » ou « IPID »).
- La prévention des conflits d'intérêts.
- La transparence de la rémunération.
- La surveillance et la gouvernance produit.
- L'obligation de formation continue.



Pour répondre à l'obligation de 15 heures de formation au titre de la DDA, **SIACI SAINT HONORE** propose à ses collaborateurs l'offre « **Pick & Choose** ».

Cette offre de formation est adressée à tout le personnel intervenant dans la phase de commercialisation des contrats et qui doit donc suivre cette formation annuelle obligatoire.

Cela vise à renforcer la protection des clients du Groupe en dotant les collaborateurs des compétences nécessaires, visées par la DDA, pour l'exercice de leur fonction.

- **En 2021, 511 collaborateurs ont été identifiés** (dirigeants et codirs métiers inclus) **comme étant concernés par l'obligation de formation continue au titre de la DDA.**

À fin 2021, **409 collaborateurs** ont réalisé les 15 heures de formation soit **81,6 % des collaborateurs et 61 % des dirigeants et membres des codirs métiers** sous forme de :

- 16 Pitches organisés.
- 18 conférences organisées.
- 35 e-learning proposés.
- La surveillance et la gouvernance produit.
- + de 100 sessions de formation organisées (collectives et individuelles).

**+ 20 points**

pour les collaborateurs formés  
en 2021 par rapport à 2020

## 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'Information) **et du DSI** en charge :

- D'identifier les risques informatiques.
- De définir et appliquer la politique de sécurité des systèmes d'information (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.
- Des tables rondes sur des thèmes d'actualité (en 2021, le Groupe a abordé le sujet de l'usage des messageries instantanées en entreprise et leur niveau de sécurité).
- 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.

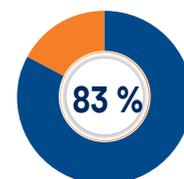
Membres du **Comité Données Personnelles, organe de la gouvernance des datas dans le Groupe**, les Correspondants à la Protection des Données sont actualisés dans leurs compétences RGPD par l'équipe Data Privacy avec laquelle ils interagissent en continu.

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.

### 83 % des collaborateurs formés en 2021

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 des cas pratiques pour donner aux opérationnels 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 2022

Ce nouveau communiqué témoigne des actions et avancées entreprises par **SIACI SAINT HONORE**.

Dans le cadre du rapprochement de **SIACI SAINT HONORE** et DIOT LSN (cf. édito des dirigeants en page 3), le nouveau Groupe **Diot-Siaci** a identifié divers chantiers sur lesquels il travaillera en 2022 :

- Créer un réseau d'hommes et de femmes pour la parité, la diversité et l'égalité au sein du nouveau Groupe **Diot-Siaci**.
- Continuer de promouvoir l'arrondi sur salaire en interne dans le cadre de la création du nouveau Groupe **Diot-Siaci**.
- Former les recruteurs à la non-discrimination.
- Sensibiliser les collaborateurs aux risques cyber.
- Mettre à jour les modules de e-learning réglementaires (RGPD, SAPIN 2, LCB-FT, etc.)
- 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.
- Mettre en place un nouveau CSE représentatif du nouveau groupe pour poursuivre le dialogue social.
- Sensibiliser les collaborateurs à la RSE.
- Harmoniser les pratiques RSE existantes dans le cadre de la création du nouveau Groupe **Diot-Siaci**.
- Étendre à **Diot-Siaci** les engagements pris par **SIACI SAINT HONORE** auprès de Act4nature International, du Global Compact.
- Étendre l'usage de la plateforme EcoVadis au nouveau Groupe **Diot-Siaci**.
- Étendre l'usage des cendriers Cy-Clope aux bureaux de Bezannes (51) et Bois-Guillaume (76).
- Étudier la possibilité de mettre en place une subvention pour aider les collaborateurs de **Clichy la Garenne** à l'achat d'un vélo électrique et la mise en place d'une prime de covoiturage.
- Développer des solutions de mobilité durable pour permettre aux collaborateurs du Groupe de se déplacer entre les deux principaux sites franciliens.
- Harmoniser les dispositifs sur le RGPD et la protection de la data post-rapprochement.
- Le renforcement de la conformité du Groupe à la DDA et à la réforme du courtage.
- La poursuite des travaux de mise en conformité à la loi Sapin 2 sur le nouveau périmètre de **Diot-Siaci**.
- L'uniformisation et la mise à jour des dispositifs et politiques Groupe LCB-FT, sanctions internationales sur le nouveau périmètre **Diot-Siaci**.
- La mise à jour de la cartographie globale des risques Groupe du nouveau périmètre **Diot-Siaci**.
- Le lancement de la mise en conformité du groupe au Projet de règlement communautaire DORA (Digital Operational Resilience Act).
- Renforcement et uniformisation des dispositifs existants en matière d'achat dans le Groupe avec la création d'une politique achats Groupe.

## SIACI SAINT HONORE

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 120 555 961,60 €

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)