

# Rapport RSE 2022



# Sommaire

- 03** Édito
- 04** Qui sommes-nous ?
- 05** La démarche RSE de Diot-Siaci
- 06** Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et les 17 objectifs de développement durable (ODD)
- 07** Point sur les engagements Diot-Siaci 2022
- 08** Diot-Siaci soutient et respecte la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- 09** Diot-Siaci un employeur responsable
- 20** Diot-Siaci et l'Environnement
- 30** Diot-Siaci et le renforcement constant de son éthique des affaires
- 42** Engagements de Diot-Siaci pour 2023

## Édito



Cédric Charpentier,  
Directeur Général du Groupe Diot-Siaci



Myriam El Khomri,  
Directrice du pôle Conseil RH  
et Directrice Stratégie RSE

**La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est l'un des enjeux prioritaires de notre plan stratégique à cinq ans : *Horizon 2027*. Notre vision d'un avenir durable et serein, inscrite dans notre raison d'être, démontre notre volonté de devenir un acteur de confiance et de référence en matière de RSE.**

**La montée en puissance des préoccupations écologiques vis-à-vis du monde du travail, les changements démographiques, la mobilisation écologique des citoyens, les crises sociales et économiques font des entreprises des acteurs incontournables pour contribuer fortement à la construction d'un avenir durable. Notre cœur de métier, protéger les biens et les personnes à travers le monde, nous permet de nous engager concrètement en faveur de causes sociales, sociétales, environnementales et d'accompagner et conseiller nos clients dans leur transformation vers une croissance durable.**

**Notre Groupe mène au quotidien des actions, et met en place des pratiques et des initiatives concrètes, portées par nos collaborateurs et nos actionnaires, en nous appuyant sur nos valeurs : l'esprit entrepreneurial, l'excellence, la confiance et le collectif. Autant d'objectifs qui contribuent à faire de Diot-Siaci un Groupe engagé envers la société, ses collaborateurs et auprès de ses clients.**

**Ainsi, chaque année, nous mesurons nos progrès et notre impact en matière de RSE et les partageons avec vous en toute transparence. Être un acteur éthique et responsable est le pilier de notre stratégie RSE.**

# Qui sommes-nous ?

**Diot-Siaci** est un groupe de conseil et de courtage d'assurance et de réassurance leader en France et en Europe, présent notamment en Asie, au Moyen-Orient et en Afrique.

Le Groupe **Diot-Siaci** conçoit et imagine des solutions innovantes sur mesure pour ses clients Grandes Entreprises, ETI, PME-PMI et professionnels aussi bien en assurances de personnes qu'en assurances de biens et de responsabilités.

**Diot-Siaci** accompagne ses clients dans leur transformation en répondant à leurs besoins sur toute la chaîne de valeur en IARD, Transport, Responsabilité Civile Professionnelle, Protection Sociale et Conseil et Mobilité Internationale.

Le Groupe exerce son activité dans le monde entier et totalise un chiffre d'affaires de près de 800 M€ en 2022.

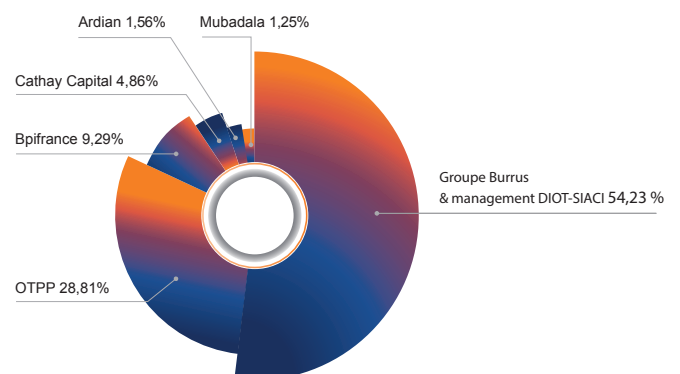
## Chiffre clés



## Une structure de capital unique Un groupe indépendant

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 et familiale du Groupe.



# La Démarche RSE de Diot-Siaci

Dans le cadre du renforcement de sa stratégie RSE à la suite de la transformation du Groupe, **Diot-Siaci** a consulté en 2022 ses principales parties prenantes (clients, collaborateurs, investisseurs, fournisseurs, partenaires, etc.) à travers la mise en place d'enquêtes et la réalisation de nombreux entretiens.

Ces travaux ont permis d'identifier et de classer les enjeux RSE de **Diot-Siaci** en fonction des attentes (financières et extra-financières) des parties prenantes, et de l'impact de ces enjeux sur l'activité du Groupe. Ils ont été formalisés au travers d'une matrice de matérialité permettant d'anticiper les enjeux futurs et ainsi de construire une feuille de route et un plan d'action pertinents, en cohérence avec notre ambition, notre raison d'être et notre secteur d'activité.

**Diot-Siaci** a inscrit la RSE comme l'un des piliers de son plan stratégique Horizon 2027. Notre implication en matière de RSE fait partie de la stratégie réaffirmée de **Diot-Siaci** et se nourrit des valeurs fortes partagées par les femmes et les hommes qui composent notre Groupe et notre raison d'être qui nous ressemble et nous rassemble: "Nous protégeons le progrès pour imaginer un avenir durable et serein".

**La stratégie RSE de Diot-Siaci s'articule autour des quatre axes d'engagements suivants qui reflètent les attentes de ses parties prenantes internes et externes et de son ambition.**

<b>Axe 1</b> <b>Les collaborateurs</b>	<b>Axe 2</b> <b>La société</b>	<b>Axe 3</b> <b>Les clients</b>	<b>Axe 4</b> <b>L'environnement</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Être un employeur responsable, inclusif et bienveillant pour protéger nos collaborateurs,</li><li>• Prendre soin de la santé mentale et physique de nos collaborateurs en déployant le Care Management,</li><li>• Soutenir la politique Diversité et Inclusion du Groupe.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Être un acteur solidaire et citoyen,</li><li>• Soutenir l'accompagnement des salariés atteints de maladies chroniques,</li><li>• Structurer les partenariats en faveur d'une cause sociétale.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accompagner nos clients dans leur transformation vers une croissance durable, en maintenant un comportement éthique, responsable et rigoureux, en adéquation avec l'exercice d'une profession réglementée, tout en intégrant nos fournisseurs et nos partenaires dans nos engagements sociaux et environnementaux.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Réduire l'impact environnemental de nos activités et préserver la biodiversité.</li></ul>

Ces 4 axes d'engagements s'appuient sur plusieurs référentiels de durabilité tels que (i) l'ISO 26 000, (ii) l'adhésion du Groupe au Global compact, (iii) et l'évaluation EcoVadis de **Diot-Siaci**.

**Pour matérialiser les convictions du Groupe, de ses actionnaires et de tous ses collaborateurs, la Gouvernance de la RSE est intégrée au Comité Exécutif de Diot-Siaci et confiée à Myriam El Khomri, Directrice de la Stratégie RSE.**

# Pacte mondial & 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 définis, ensemble de valeurs (droits 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 ces principes.

**En 2022, le Groupe Diot-Siaci poursuit et maintient ces engagements, pris initialement en 2015 par Siaci Saint Honoré.**

En tant que membre du Pacte mondial<sup>1</sup> (« Global Compact »), Diot-Siaci 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.

## LES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



### DROITS DE L'HOMME

1. Promouvoir et respecter la protection des droits de l'homme sur le plan 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

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

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant 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



### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

Les Dix Principes du Pacte mondial 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.

<sup>1</sup> Pacte mondial Réseau France de l'ONU (Global Compact)

# Point sur les engagements 2022 pour contribuer à l'atteinte des 17 ODD

Engagement réalisé ●  
Engagement reporté ●  
Engagement en cours de mise en place ●

## GOVERNANCE

- Étendre l'usage de la plateforme EcoVadis au nouveau Groupe Diot-Siaci.
- Sensibiliser les collaborateurs à la RSE.
- Étendre à Diot-Siaci les engagements pris par Siaci Saint Honoré auprès de Act4nature International, et du Global Compact.
- Harmoniser les pratiques RSE existantes dans le cadre de la création du nouveau Groupe Diot-Siaci, à travers des travaux de structuration de la stratégie RSE du nouveau Groupe.

## SOCIAL & SOCIÉTAL

- Finaliser la mise en place d'un dispositif d'aide aux aidants 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.
- Créer un réseau de femmes et d'hommes pour la parité, la diversité et l'égalité au sein du nouveau Groupe Diot-Siaci.
- Mettre en place un nouveau CSE représentatif du nouveau groupe pour poursuivre le dialogue social.
- Former les recruteurs à la non-discrimination.
- Continuer à promouvoir l'arrondi sur salaire en interne dans le cadre de la création du nouveau Groupe Diot-Siaci.

## ENVIRONNEMENT

- 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 avant la mise en place d'une prime de covoiturage.
- Étendre l'usage des cendriers Cy-Clope aux bureaux de Bezannes (51) et Bois-Guillaume (76).
- Développer des solutions de mobilité durable pour permettre aux collaborateurs du Groupe de se déplacer entre les deux principaux sites franciliens.

## ÉTHIQUE

- Renforcer et uniformiser les dispositifs existants en matière d'achats dans le Groupe avec la création d'une politique achats Groupe.
- Mettre à jour les modules d'e-learning réglementaires (RGPD, SAPIN 2, LCB-FT, etc.)
- Sensibiliser les collaborateurs aux risques liés à la cybersécurité.
- Harmoniser les dispositifs sur le RGPD et la protection de la data post-rapprochement.
- Renforcer la conformité du Groupe en matière de Directives sur la Distribution d'Assurance (DDA) et réforme du courtage.
- Poursuivre les travaux de mise en conformité à la loi Sapin 2 sur le nouveau périmètre de Diot-Siaci.
- Uniformiser et mettre à jour les dispositifs et politiques Groupe LCB-FT, sanctions internationales sur le nouveau périmètre Diot-Siaci.
- Mettre à jour la cartographie globale des risques Groupe du nouveau périmètre Diot-Siaci.
- Lancer la mise en conformité du groupe au Projet de règlement communautaire DORA (\*Digital Operational Resilience Act).



# Diot-Siaci soutient et respecte la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme



À travers sa politique RH&RSE et son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact), **Diot-Siaci** soutient et respecte les droits de l'Homme tels que reconnus par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et toute autre réglementation internationale, nationale et locale applicable.

Conscient des différents rôles et responsabilités qu'il peut avoir, le Groupe **Diot-Siaci refuse catégoriquement d'être complice, d'une manière ou d'une autre de la violation de ces droits dans tous les pays où ses activités sont exercées.**

À ce titre, le Groupe **Diot-Siaci s'interdit de faire travailler les enfants et de procéder au travail forcé** et refuse plus globalement, toute relation avec les parties prenantes n'adhérant pas à ces principes fondateurs.

Le Groupe **Diot-Siaci** 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) \*.



\*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



# Diot-Siaci

## un employeur responsable



### UN DIALOGUE SOCIAL ACTIF

**Diot-Siaci garantit la liberté d'association et mène un dialogue permanent et constructif** avec toutes les instances représentatives du personnel du Groupe :

- Mensuellement lors des réunions du CSE ;
- Et régulièrement lors des réunions de négociations avec les délégués syndicaux, à l'issue desquelles des accords peuvent être signés et/ou validés.

Le Groupe **Diot-Siaci** répond ainsi à ses obligations légales et à son objectif de bénéficier d'un climat social serein.

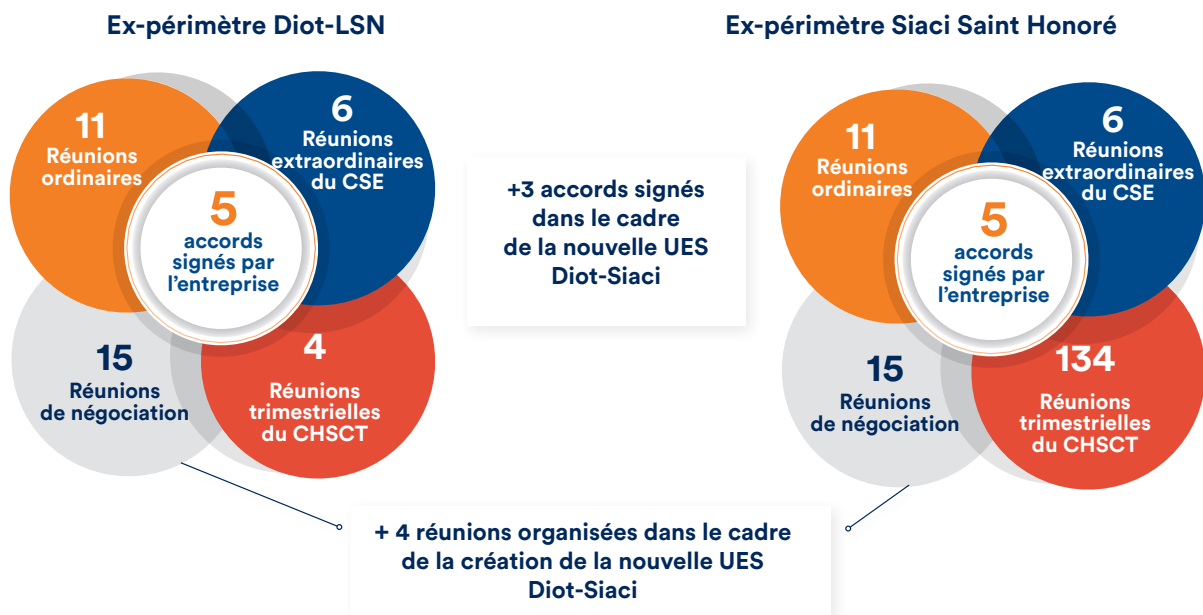
**L'Unité Économique et Sociale (UES) Diot-Siaci, regroupement de 22 sociétés, a été créée le 1er décembre 2022 par accord signé par l'ensemble des organisations syndicales.**

Une Unité Économique et Sociale (UES) regroupe en une unité, plusieurs entreprises juridiquement distinctes présentant des liens étroits: activités communes ou complémentaires, unité de direction, communauté de travailleurs ayant des intérêts communs.

Les collaborateurs de l'UES **Diot-Siaci** sont représentés par un Comité Social et Économique (CSE) unique, des commissions spécifiques, des délégués syndicaux et des représentants du personnel.

**À ce titre, 24 membres titulaires et 24 membres suppléants élus en 2023 composent le Comité Social et Économique (CSE) du Groupe Diot-Siaci.**

### Nombre de réunions avec les représentants du personnel en 2022



Sont présentées ci-dessus les données chiffrées des réunions réalisées par CSE en 2022 sur les deux anciens périmètres. Le prochain rapport RSE présentera des données consolidées pour l'ensemble Diot-Siaci.

## UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE QUALITÉ

**Diot-Siaci** s'engage à offrir à l'ensemble de ses collaborateurs un environnement attractif et agréable et des conditions de travail au service de leur bien-être qui répondent aux engagements RSE du Groupe.

À ce titre, dans le cadre de la constitution de la nouvelle UES DIOT SIACI, le Groupe construit un socle social commun afin de proposer aux collaborateurs des différentes sociétés qui composent **Diot-Siaci** des avantages et accords similaires permettant le développement d'une culture d'entreprise et de valeurs communes ; ainsi qu'un collectif de travail performant et fédéré.

Dans la mise en place de nos nouveaux accords et politiques, le Groupe prête une attention particulière :

- au bien-être physique et mental (accord de protection sociale, référents harcèlement et handicap, culture du Care management...) de nos collaborateurs,
- à une organisation du temps de travail équilibrée (droit à la déconnexion, prise de congés régulière, appréciation de la charge de travail, télétravail...),
- à associer les collaborateurs aux bénéfices du Groupe (dispositifs d'épargne salariale), et à reconnaître leur engagement (dispositifs de rémunération),
- à permettre à nos collaborateurs de développer leur employabilité et leurs compétences,
- à faire participer nos collaborateurs à des communautés et à des ateliers permettant l'émergence de nouvelles idées et actions dans le cadre de l'amélioration permanente de nos politiques et pratiques.

### Apprécier le bien-être au travail

Les collaborateurs du Groupe sont interrogés dans le cadre de leurs entretiens annuels afin d'évaluer leur niveau de bien-être au travail : appréciation de leur charge de travail, de leurs conditions de travail, de leur satisfaction dans le poste et de l'articulation du temps de travail avec leur vie privée.

Les résultats sont analysés, et un plan d'action individuel ou collectif peut être mis en place afin d'améliorer nos politiques et nos processus internes afin de répondre aux attentes les plus significatives.

Un baromètre social est réalisé selon l'actualité du groupe et sera déployé annuellement à compter de 2023 afin de mesurer l'engagement et le bien-être des collaborateurs, ainsi que prendre en compte leurs différentes attentes et propositions.



### L'AIDE AUX AIDANTS

Le Groupe **Diot-Siaci** attache beaucoup d'importance à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et souhaite mettre en place d'ici fin 2024, un accord ou un dispositif donnant la possibilité aux collaborateurs le souhaitant de pouvoir accompagner un proche dépendant, qu'il soit âgé, malade ou en situation de handicap.



## SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

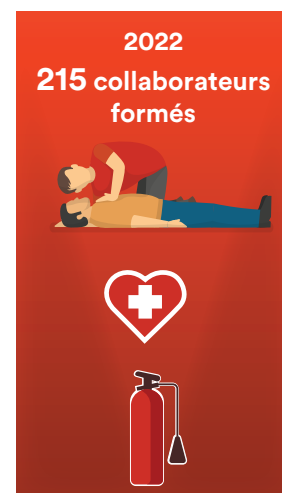
### Santé et sécurité des employés

Le Groupe **Diot-Siaci** met à jour 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 2022, aucun risque fort n'a été relevé sur l'ensemble des sites du Groupe concernés par cet exercice.

**Diot-Siaci** 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 ou dans un tiers-lieu, des exercices d'évacuation et des formations de sécurité et de secourisme sont réalisés régulièrement.



- **En 2022: 215 collaborateurs ont été formés**

(secourisme international du travail, incendie / guide-file, serre-file et manipulation extincteur, habilitation électrique).

Le Groupe **Diot-Siaci met en place différentes actions et dispositifs de sensibilisation et de prévention**. Ces mesures concrètes et volontaires ont pour objectif de maintenir en bonne santé et dans l'emploi les collaborateurs et de faciliter leur accès à des soins préventifs et curatifs.

À titre d'exemple, nous participons chaque année à la « *Semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail* » en proposant aux collaborateurs des animations sur ces thématiques afin de les sensibiliser et de mettre en œuvre les conseils prodigués.



- Conférence 2022 : "Sédentarité au travail", près de 100 participants.



**My Prevention**

nelle et familiale, MyPrevention propose des solutions innovantes en matière de prévention et de qualité de vie au travail.

Le Groupe Diot-Siaci propose, sans frais supplémentaire, à ses salariés un accès à l'offre de services MyPrevention qu'il commercialise. Pensée pour permettre un équilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale, MyPrevention propose des solutions innovantes en matière de prévention et de qualité de vie au travail.



La présence **de deux Infirmières de Santé au Travail (IST)** sur 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) en collaboration avec la médecine du travail, et de les consulter en cas de besoin ou de situation particulière.

Amenées à intervenir au quotidien dans le cadre de soins ponctuels et pour réaliser la visite médicale d'embauche, ou en cas d'urgence (non vitale), elles sont, à titre d'exemple, également responsables de l'administration du vaccin contre la grippe pris totalement en charge par le Groupe.

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

Le Groupe **Diot-Siaci** dispose également, sur ses deux principaux sites, de 2 cabines médicales. 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 »).

#### Chiffres 2022 :



#### Pour aller plus loin

Parce que le bien-être des collaborateurs en mobilité internationale est un enjeu majeur et croissant pour les organisations, **MSH internationale, filiale de Diot-Siaci, a développé une offre de bilans de santé 100 % digitale pour sécuriser « le capital santé » des salariés expatriés.** Ce service permet de détecter (en amont ou lors d'une séquence d'expatriation) les éventuelles pathologies déjà présentes ou latentes afin de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé des collaborateurs avec leurs pays de résidence. Ce dispositif qui s'appuie sur un réseau mondial de centres de bilans de santé certifiés par MSH, permet ainsi aux entreprises de répondre à leurs obligations réglementaires en termes de 'duty of care'. **En 2022, 3487 bilans ont été réalisés.**

## DIVERSITÉ, INCLUSION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

- Le Groupe **Diot-Siaci** s'attache à **cultiver et à promouvoir la diversité comme une source de richesse et de performance, offrant ainsi les mêmes opportunités d'inclusion et d'évolution à chacun.**

**Nos collaborateurs sont recrutés 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. Ils sont appréciés en raison de leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que de leur savoir-être.**

La démarche volontariste en faveur de la diversité, inclusion et l'égalité des chances se traduit par différentes actions :

- L'adhésion du Groupe **Diot-Siaci** à la **Charte de la Diversité**
- L'adhésion à **Nos Quartiers ont du Talent (NQT)**
- La participation à des projets tels que **l'AMUP (Assure Moi Un Projet professionnel)**, des Préparations Opérationnelles à l'emploi (collectives ou individuelles), des reconversions professionnelles de personnes en situation de handicap...

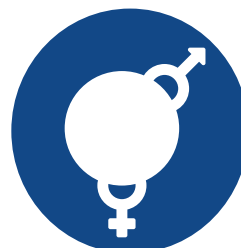
### Chiffres clés 2022

- Hommes : 33 % et Femmes 67 %
- 50 % des femmes sont managers
- sur 122 promotions de salariés dans la classe supérieure, 79 ont concerné des femmes.
- âge moyen : 41,59 ans
- ancienneté moyenne : 6,79 ans
- turnover : 14,76 %

### INDICATEUR ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

SCORE : 87/100 (pour l'année 2023 au titre des données 2022)

- écart de rémunération : 37/40
- écart d'augmentations individuelles : 20/20
- écart de promotions : 15/15
- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité : 15/15
- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10



#### Pour aller plus loin

En tant qu'acteurs de la protection sociale complémentaire, les équipes PSC du Groupe **Diot-Siaci** permettent aux salariés des entreprises accompagnées de disposer des meilleures garanties en matière de prévoyance et santé aux meilleurs prix. En parallèle, nous avons développé des offres de conseil permettant à nos clients de disposer d'indicateurs afin de mieux piloter leur performance sociale.

Nos équipes de DATA Scientists réalisent un observatoire annuel de l'absentéisme sur un panel de 470 000 salariés en moyenne par an avec une analyse de l'évolution des absences sur 4 années. Nos clients disposent ainsi de données de benchmark afin de se comparer et d'identifier d'éventuels signaux d'alerte en matière de santé/sécurité, l'absentéisme et le turnover étant des données centrales lorsqu'il s'agit de mesurer la performance sociale d'une organisation. Nous accompagnons également nos clients dans le déploiement de stratégies santé/sécurité au travail qui visent à protéger le capital humain des organisations et de ce fait à améliorer leur performance extra-financière.

Nos valeurs et nos convictions sont incarnées au quotidien par nos équipes qui travaillent au service des clients avec une approche responsable du Conseil.



## UN AVENIR POSSIBLE POUR TOUS CHEZ DIOT SIACI

L'insertion professionnelle des jeunes (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation) ainsi que l'employabilité et le maintien dans l'emploi des seniors en 2022 dans le Groupe est une de nos priorités :

### Emploi des jeunes

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



### Emploi des seniors

- 14 % des collaborateurs ont plus de 55 ans et bénéficient de :
  - 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, l'ergonome du travail et la DRH,
  - d'actions de prévention des risques liés à l'arrêt cardiaque ainsi qu'à des actions de sensibilisation aux gestes qui sauvent.

### Handicap

Le Groupe **Diot-Siaci** travaille chaque jour pour renforcer sa politique Inclusion et Handicap.

Le Groupe compte **65 collaborateurs en situation de handicap et/ou d'invalidité**. Il est engagé pour accompagner les collaborateurs en situation de handicap ou d'invalidité et met en œuvre différentes actions à cet effet :

- **un accompagnement personnalisé** auprès des collaborateurs en situation de handicap au sein du Groupe > **un référent RH Handicap ainsi qu'un RRH dédié** sont à leur écoute,
- **la participation à des salons de recrutement dédiés et l'ouverture de nos postes à pourvoir aux personnes en situation de handicap,**
- **l'accompagnement des collaborateurs pour établir leur dossier RQTH,**
- **la formation de toute partie prenante au recrutement ou travaillant avec des collaborateurs en situation de handicap,**
- la mise en place de **partenariats avec différents ESAT,**
- **l'accueil de stagiaires (6 stagiaires en 2022) reconnus travailleurs handicapés** afin de faciliter leur reconversion professionnelle ou leur insertion future dans l'emploi.

### Sensibilisation aux enjeux du handicap

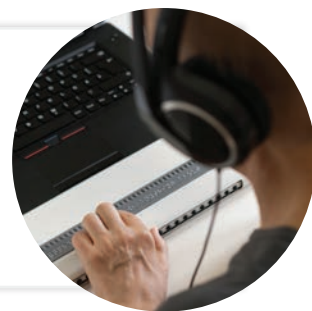
En 2022, lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), le Groupe a sensibilisé ses collaborateurs aux handicaps invisibles en leur proposant :

- Une e-conférence sur « Le superpouvoir du handicap invisible » avec l'intervention d'un champion international de para-badminton à laquelle une centaine de collaborateurs a participé.
- Un quizz au format jeu sur le handicap (313 participants).



## HUMANINNOV

Membre fondateur et mécène, nous participons activement aux groupes de travail du collectif Humaninnov afin de déployer des actions permettant de développer le Care management.



## Prévention et lutte contre le harcèlement

**Le Groupe Diot-Siaci ne tolère aucune forme de harcèlement, qu'il soit d'ordre moral ou sexuel. Deux référentes ont été nommées au sein du Groupe.** Formées à l'exercice de leurs missions, elles ont pour rôle 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 2022, aucun cas de harcèlement n'a été signalé sur l'ensemble des sites du Groupe.

## Processus de recrutement : favoriser la transparence

Le Groupe **Diot-Siaci** 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, le Groupe recherche des Talents ayant des compétences et un savoir-être en adéquation avec les valeurs et la culture de l'entreprise afin de contribuer au maintien et au développement d'un climat social, serein et qualitatif.

Pour ce faire, le Groupe s'attache à :

- publier des offres d'emploi claires et transparentes, notamment concernant la rémunération,
- 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.

Le Groupe **Diot-Siaci** 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.

## Durée de travail et rémunération

Le Groupe **Diot-Siaci** et ses filiales s'engagent à appliquer, partout où ils opèrent, l'ensemble des dispositions légales locales applicables en matière de droit du travail, et notamment celles concernant la durée légale du travail et le salaire minimum.

### « Prime Partage de la Valeur » (PPV)

Soucieux d'améliorer la qualité de vie et le pouvoir d'achat de ses collaborateurs, le Groupe **Diot-Siaci** a versé en 2022 la prime de partage de la valeur aux collaborateurs éligibles.

## Réseau DIAPASON

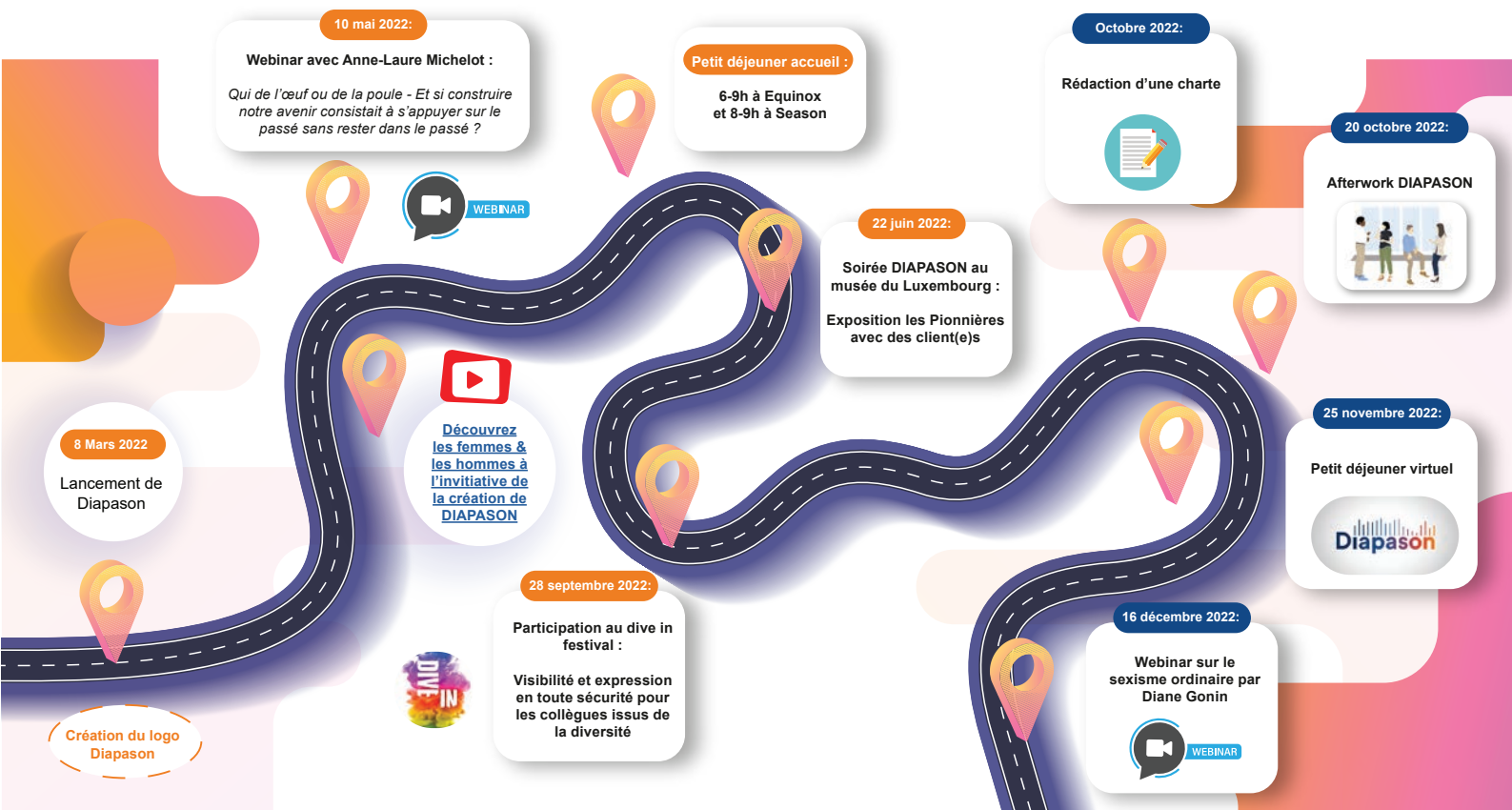
Le Groupe **Diot-Siaci** et ses filiales s'engagent à appliquer, partout où ils opèrent, l'ensemble des dispositions légales locales applicables en matière de droit du travail, et notamment celles concernant la durée légale du travail et le salaire minimum.

Porté par les femmes et les hommes du Groupe **Diot-Siaci**, le réseau interne DIAPASON créé en mars 2022 encourage les échanges et la réflexion autour de la mixité et de la parité dans toutes les strates de l'entreprise. Il est ouvert à toutes celles et ceux qui souhaitent participer aux enjeux de la mixité et de la parité dans l'entreprise.

- Près de 120 collaborateurs inscrits.



## DIAPASON : BILAN 22



## DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET GESTION DES CARRIÈRES

Le Groupe déploie un plan de développement des compétences proposant des parcours de formation personnalisés pour maintenir et renforcer l'employabilité des collaborateurs et les faire évoluer dans leurs postes ou sur d'autres postes.

**Diot-Siaci** se positionne comme une **entreprise apprenante** en proposant des formations adaptées aux différents profils de nos équipes plurielles pour développer leurs compétences à leurs rythmes. Ces formations personnalisées regroupent différentes modalités pédagogiques: présentiel, e-learning ou hybride pour répondre aux besoins individuels et collectifs; ainsi qu'aux enjeux business.

Le plan de développement des compétences 2023-2025 de **Diot-Siaci** a pour objectif de soutenir la stratégie du Groupe et s'articule autour de 5 axes :

### Accompagner la transformation du groupe.

Proposer une offre de formation autour de 5 piliers.



Encourager la montée en compétences des collaborateurs au service de leur employabilité.

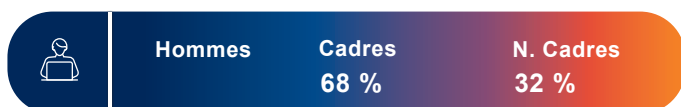
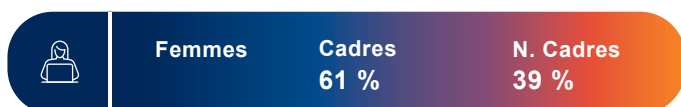
Coordonner et promouvoir la formation interne.

Développer l'efficacité et l'innovation de notre formation.

En 2022, **environ 3 % de la masse salariale ex-Siaci Saint Honoré et 2 % de la masse salariale ex-Diot-LSN sont consacrés à la formation, soit plus de 35930 heures de stages de formation dispensées aux collaborateurs du Groupe Diot-Siaci.**

Au total 2134 collaborateurs **Diot-Siaci** ont bénéficié de formations en présentiel et/ou en distanciel avec respectivement un taux d'accès à la formation de 90 % pour les ex-Siaci Saint Honoré et ex-Diot-LSN.

● **2134 collaborateurs formés**



Au-delà des plans et des obligations de formation le Groupe **Diot-Siaci** propose également à ses collaborateurs des offres de formation dédiées :

- à l'efficacité professionnelle,
- spécifiques au métier de la relation commerciale,
- au management (primo-managers, managers expérimentés, leadership),
- à la valorisation des parcours professionnels des collaborateurs (bilan de compétences, CPF, VAE...)



## Focus sur la « Promotion Diot-Siaci 2022 » : Licence Conseiller et Gestionnaire en assurance sur Bezannes.

En 2022, dix collaborateurs du centre de gestion de Bezannes se sont lancés dans un **dispositif de formation collectif** en partenariat avec l'**IUT de Reims**. Après 5 mois de formation personnalisée et adaptée à leur parcours professionnel et à leurs compétences, les collaborateurs ont obtenu une **licence professionnelle « Conseiller et Gestionnaire en Assurance »**.



**Cette initiative s'inscrit dans la dynamique d'entreprise apprenante dans laquelle le Groupe Diot-Siaci est engagé depuis plusieurs années.**

## L'université Diot-Siaci UNIDS

**Diot-Siaci** a lancé fin 2022, l'**UNIDS** (l'université **Diot-Siaci**), un événement interne destiné à imaginer le Groupe de demain, qui réunit les Talents, du Groupe.

Par le partage de connaissances et temps d'échanges privilégiés, l'**UNIDS** donne ainsi **une vision et une compréhension des enjeux de chaque activité du Groupe** afin de se les approprier, les décliner et les faire vivre au sein de chaque équipe. Forts du succès de la première séance qui s'est déroulée **fin 2022**, d'autres sessions seront organisées en 2023.



Promotion Alpha de l'université **Diot-Siaci**

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

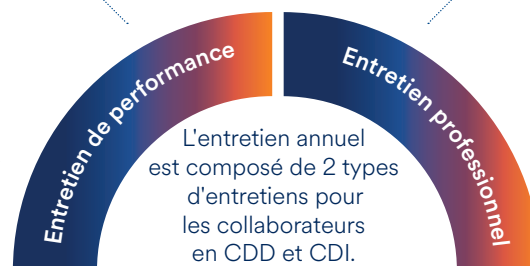
En 2022, le taux de réalisation des entretiens annuels de performance et professionnel des collaborateurs ex-Siaci Saint Honoré s'élève à 87 % .

### L'entretien de Performance

#### Objectif :

- Faire un bilan annuel en appréciant la performance et l'adéquation des compétences à la fonction.
- Évaluer l'atteinte des objectifs et fixer ceux de l'année à venir.

**Quand :** lors de la campagne annuelle.



### L'entretien professionnel

#### Objectif :

- Envisager les perspectives d'évolution professionnelle et les accompagnements nécessaires à la montée en compétences au cours de la carrière.
- Dresser un état des lieux du parcours professionnel tous les 6 ans.

**Quand :** lors de la campagne annuelle ou au retour d'une longue absence.

**Ces différents entretiens, véritables dispositifs de gestion de carrières, sont l'occasion d'échanges constructifs et transparents entre le collaborateur et son manager.**

L'outil de gestion de carrière mis à disposition de tous les collaborateurs du Groupe, permet par ailleurs de :

- digitaliser et de fiabiliser les processus de développement RH,
- centraliser l'intégralité des demandes de formation, et souhaits d'évolution, ainsi que les opportunités internes,
- préparer et de réaliser les entretiens annuels et professionnels.

## Mobilité interne

Le Groupe **Diot-Siaci** considère la mobilité et l'évolution en interne, comme un moyen de dynamiser la carrière professionnelle de ses collaborateurs tout en les fidélisant. À ce titre, toutes les opportunités internes sont publiées sur un espace commun et accessible à tous. Chaque collaborateur peut ainsi postuler à une annonce précise ou demander un rendez-vous à son interlocuteur RH dédié.

À compétences et expériences égales, les candidatures internes seront privilégiées.

Un accompagnement spécifique est mis en place afin de permettre au collaborateur d'être opérationnel rapidement dans son nouveau poste ou ses nouvelles missions.

- 122 mobilités et évolutions internes en 2022, soit une progression de + 37% par rapport à 2021.



## NOS ENGAGEMENTS SOLIDAIRES

Le Groupe **Diot-Siaci** s'engage pour la prévention santé en mobilisant ses équipes autour d'événements tels que les Foulées de l'Assurance au profit de l'association Adicare pour la recherche en cardiologie, de la Fondation pour la recherche Médicale (FRM) ou encore l'Institut Gustave Roussy (IGR).

### Nos Quartiers ont du talent (NQT)



Alors que l'égalité des chances est un enjeu sociétal important, le groupe **Diot-Siaci** 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 2022, 21 parrains/marraines salariés du Groupe se sont engagés et ont accompagné un jeune de l'association NQT.

### Arrondi sur salaire, MicroDON



Le Groupe **Diot-Siaci** est partenaire de l'arrondi sur salaire et propose à ses collaborateurs de rejoindre le mouvement. Ce dispositif a permis de collecter **233 724€ depuis son lancement en 2013, dont 77 908€ de dons des collaborateurs.**

Cet acte de co-solidarité est l'occasion de soutenir des projets de Responsabilité Sociétale d'Entreprise à l'image du Groupe.

### Collecte de jouets au profit des Restaurants du cœur

Grace à la générosité des collaborateurs de **Diot-Siaci**, près de **700 jouets et jeux** en excellent état, ont été **collectés sur l'ensemble des sites du Groupe en France** et remis aux différentes antennes des Restos du Cœur en charge par la suite de les distribuer localement aux enfants défavorisés.

**D'autres collectes et dons ont également été réalisés en 2022 afin d'apporter le soutien du Groupe à la population ukrainienne.**





# Diot-Siaci et l'environnement



**Diot-Siaci**, 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 pour améliorer ses principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre avec pour objectif de diminuer d'ici à 2025 son empreinte carbone de 30 % (à date non validée par un standard du type SBTi mais inscrit dans la feuille de route RSE du Groupe).

Le Groupe réalise tous les 4 ans un bilan de ses émissions de gaz à effet de serre. **Diot-Siaci** déploiera une analyse de l'empreinte carbone de l'ensemble de ses sites en France et de ses filiales à l'international dès 2024.

## Empreinte carbone de Siaci Saint Honoré <sup>2</sup> 3 résultats clés 2021 (exercice 2020-méthodologie GHG Protocol et ADEME)



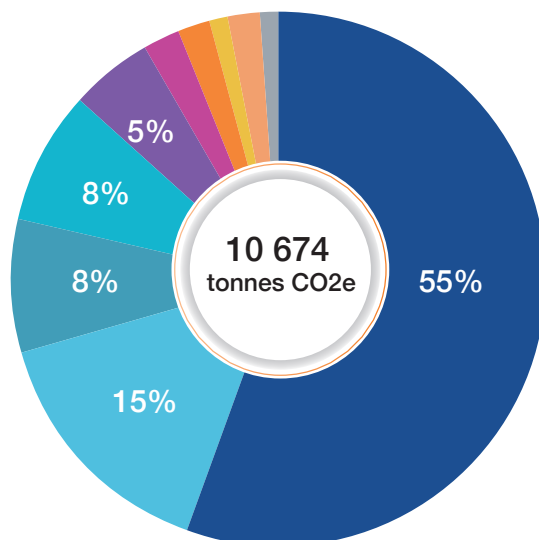
Répartition des émissions totales de **SIACI SAINT HONORE** par catégorie en France et à l'international :

Scope 1: **873 tCO<sub>2</sub>e**  
Scope 2: **248 tCO<sub>2</sub>e**  
Scope 3: **9 553 tCO<sub>2</sub>e**

- Scope 1, 2 & 3:  
Consommation d'énergie, carburant et climatisation: **1 321 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**)

<sup>2</sup> Aucun bilan des émissions de gaz à effets de serre n'a été réalisé sur le périmètre ex-DIOT-LSN.





- 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

## 2016 (bureaux français uniquement)

### 2020 tous les bureaux



17 sites

7 pays



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

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 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.

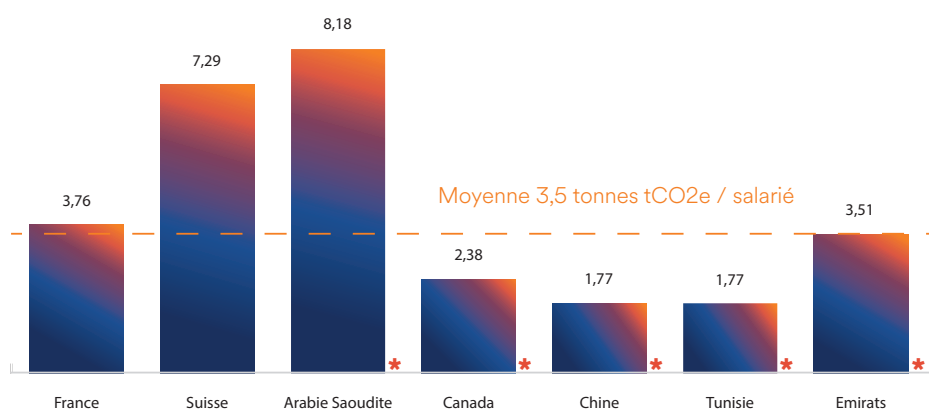
**- 37 %**



7313 tCO<sub>2</sub>e avec 1270 salariés

5,8 tCO<sub>2</sub>e /salarié.

## Empreinte moyenne d'un salarié SIACI SAINT HONORE



\* Périmètres 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 eu 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).

## UNE MOBILITÉ PLUS SOUCIEUSE DE L'ENVIRONNEMENT

Le Groupe **Diot-Siaci** 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.

De plus, le choix de la localisation des différents sites 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 concourt également à la réduction de l'empreinte carbone du Groupe **Diot-Siaci**. Le Groupe porte une attention particulière à l'empreinte numérique et a pour objectif de sensibiliser les collaborateurs en 2023 et de la mesurer en 2024 dans le cadre de la réalisation de son prochain bilan carbone.

**Diot-Siaci** renforce régulièrement sa politique relative à l'attribution de véhicules de fonction et aux critères de choix de ces derniers. 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.

Des travaux sont en cours pour uniformiser les deux politiques de véhicules de fonction actuellement en vigueur. Le Groupe souhaite proposer une flotte de véhicules de fonction plus respectueuse de l'environnement, en adéquation avec les engagements pris en matière de diminution de l'empreinte carbone, ce qui permettra d'augmenter significativement notre flotte automobile hybride et électrique.

Depuis juin 2022, **des navettes électriques** (également accessibles aux personnes à mobilité réduite) sont mises à disposition des salariés du Groupe travaillant dans les locaux franciliens (Paris et Clichy).



Au total, ce sont **940 km de trajets parcourus** via ce dispositif de déplacement professionnel écoresponsable, soit une **économie de 78 kg de CO2 émis**.

Par ailleurs, le Groupe **Diot-Siaci** sensibilise ses collaborateurs aux enjeux de la pollution numérique en les formant aux 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, le Groupe **Diot-Siaci** 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,
- Dématérialisation des cartes de tiers payant,
- Usage d'un logiciel de signature électronique

**Près de 2 200 collaborateurs concernés**  
**1824 collaborateurs bénéficient du télétravail**



## UNE GESTION RESPONSABLE DES LOCAUX

L'immeuble Season, siège social du Groupe **Diot-Siaci** est co-certifié HQE depuis 2020, Bâtiment Durable, niveau « Excellent » depuis 2017.

HQE Excellent\* – 10 étoiles, avec la répartition suivante :

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

\* Haute Qualité Environnementale



Également doté de panneaux photovoltaïques, l'immeuble Season Paris 17<sup>e</sup> a permis ces 2 dernières années (2021 et 2022) la production de 114 382 kWh d'électricité transférée à la ZAC des Batignolles, à l'instar de tous les immeubles de la ZAC.

## Réduction de l'empreinte immobilière et déploiement du flex-office

L'année 2022 a également été marquée par le regroupement des équipes franciliennes et lyonnaises du Groupe, d'une part sur les sites de Paris et de Clichy-la-Garenne et d'autre part sur les sites de Lyon Part-Dieu et de Vaise.

Ces rapprochements d'équipes (i) réalisés en parallèle du passage Flex-office, soutiennent les logiques organisationnelles du Groupe **Diot-Siaci**, pour unifier et structurer son développement (ii) et faciliter la collaboration entre tous (iii). Ils sont accompagnés d'une généralisation du télétravail.

L'optimisation de l'empreinte immobilière du Groupe **Diot-Siaci** contribue par ailleurs à une meilleure maîtrise de son empreinte carbone.

Enfin, un réseau d'ambassadeurs internes a permis d'accompagner et de sensibiliser les collaborateurs dans ces changements de pratiques et de modes de collaboration.

## Sobriété énergétique

Pour répondre aux préconisations du gouvernement relatives au plan de sobriété énergétique, le Groupe **Diot-Siaci** a mis en place des actions et mesures, pilotées conjointement par la Direction des Ressources Humaines (DRH) et la Direction de l'Environnement de Travail (DET).

Des mesures permettant (i) de réaliser des économies d'énergie, (ii) de sensibiliser les collaborateurs aux écogestes, (iii) de proposer d'ici 2024 une politique de mobilité durable en adéquation avec les besoins de déplacement des collaborateurs ont été ou sont en cours de mise en place.

Près de 106 collaborateurs ont participé au webinar sur les écogestes fin 2022.



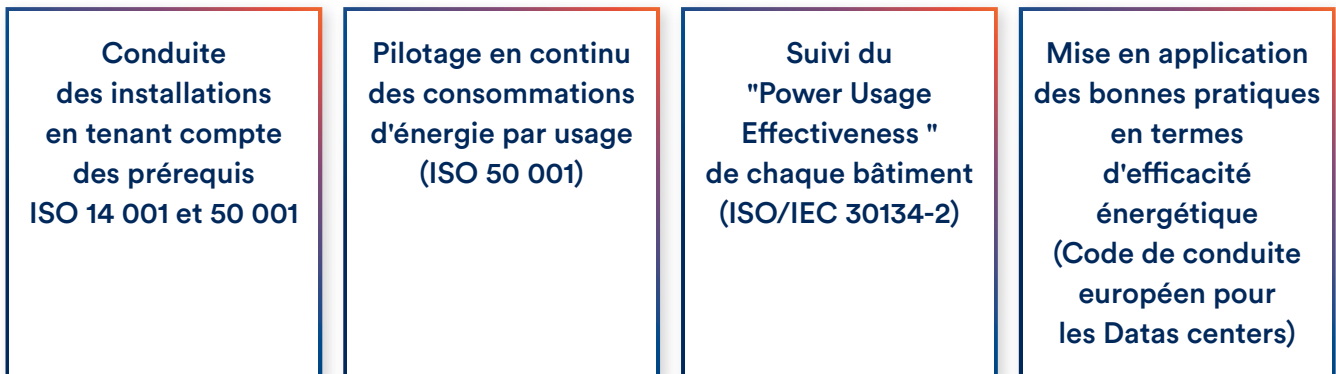
## DES TECHNOLOGIES PLUS RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT

**Diot-Siaci** a choisi d'héberger ses données sur deux sites dits « Green IT Data Centers ».

Ces « Datacenters » ont adopté une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale et s'engagent à réduire leur empreinte environnementale en déployant les actions suivantes :

- 100 % de l'électricité consommée correspond à 100 % d'électricité d'origine renouvelable.
- utiliser un refroidissement à l'air ambiant (technologie « Direct Free Cooling »).
- proscrire les gaz à effet de serre dans ses systèmes anti-incendie.
- utiliser une urbanisation optimisée comme le confinement en allée froide.
- mettre un tableau de bord à disposition des clients 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 :**





## S'IMPLIQUER DANS UNE DÉMARCHE DE CONSOMMATION DURABLE

**Le Groupe Diot-Siaci choisit les fontaines Castalie, l'eau écoresponsable pour ses sites.**

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

### Bilan Diot-Siaci 2022



**4575 litres d'eau  
CASTALIE consommés.**



**9150 bouteilles de 50 cl  
à usage unique évitées !**



**1061 kg eq.CO2 évités !  
soit -88 % d'émission par rapport  
à des bouteilles en plastique.**



**7 allers/retours Paris-Marseille  
en voiture.**



## UNE GESTION OPTIMISÉE DES DÉCHETS

**Diot-Siaci** sensibilise également ses collaborateurs à travers de simples écogestes à reproduire :

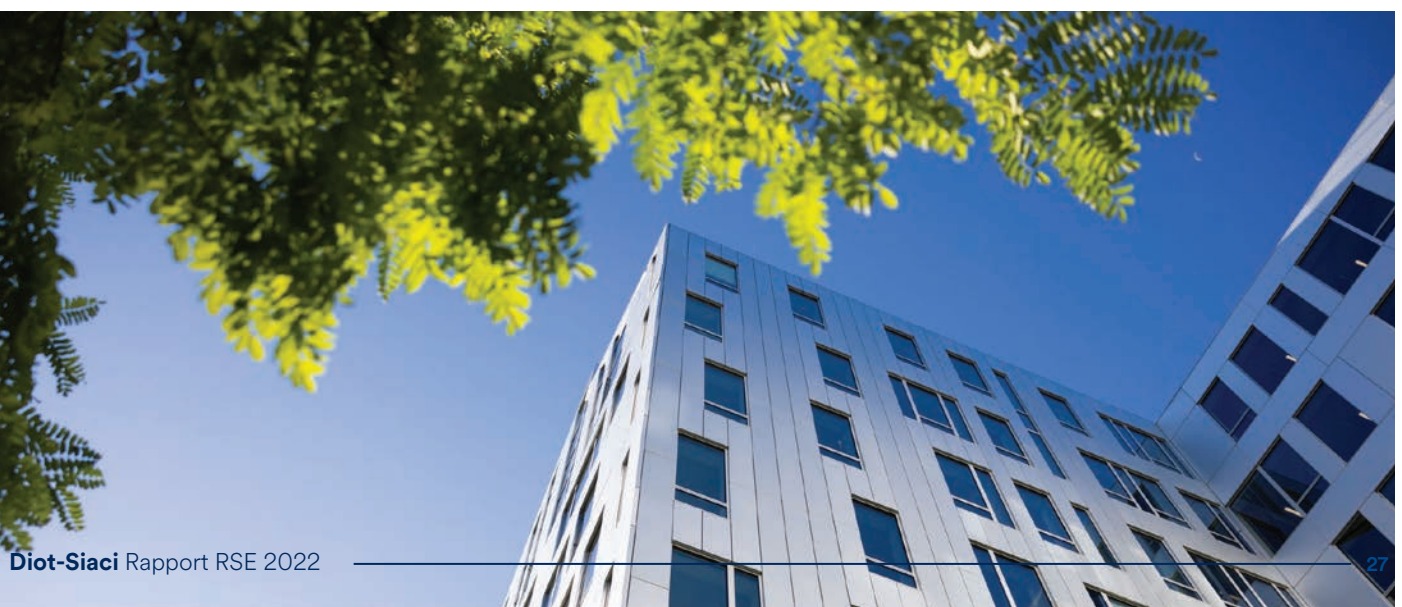
- Tri des déchets dans des zones dédiées
- Maîtrise de la lumière et des températures sur les sites, en centralisant les commandes
- Maîtrise de l'usage du papier en limitant les impressions au recto verso noir et blanc.

**Diot-Siaci** 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 Bezannes 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, **Diot-Siaci** en partenariat avec **Cy-Clope recycle** les mégots de ses collaborateurs fumeurs et étend ce dispositif à deux nouveaux sites du Groupe.



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 vertueuse.

En 2022, le centre de gestion **Equinox de Clichy La Garenne** a collecté et recyclé :

Papier et carton en KG	Verre en KG
6334	97,6
Équivalence en nombre de produits finis réalisés à partir des déchets recyclés	
▼	▼
<b>49 ramettes de papier et 13 423 cartons</b>	<b>209 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>	64,53 Mwh	soit l'équivalent de la consommation annuelle de 6 habitants
<b>Eau</b>	302,86 m <sup>3</sup>	soit l'équivalent de la consommation annuelle de 6 habitants
<b>CO2</b>	0,39 tonne équivalent CO <sub>2</sub>	soit l'équivalent de 1588 km en petite citadine

### World Cleanup Day 2022 : encore plus de collaborateurs mobilisés

Le Groupe **Diot-Siaci** participe depuis plusieurs années à l'évènement international World Cleanup Day.

En 2022, **près de 150 collaborateurs du Groupe se sont mobilisés** lors de la 5<sup>e</sup> édition sur 7 sites en France (Paris, Clichy-la-Garenne, Bezannes, Lyon, Avignon, Bois-Guillaume et Nantes) et sur un site en Suisse!

Grâce à eux, ce sont près de **200 kg de déchets qui ont été ramassés**, dont une quantité considérable de mégots de cigarettes.

Pour aller au bout de la démarche, la société Cy-Clope, partenaire de l'évènement s'est chargée de recycler et de valoriser les mégots récoltés lors de l'évènement.



**LA SOLUTION CY-CLOPE**  
au sein du site LE SEASON

<b>6 400</b> mégots collectés et valorisés	Qui alignés représentent 0,5 fois la taille de la Tour Eiffel
Ce sont <b>3 200 m<sup>3</sup></b> d'eau qui ont pu être préservés de la pollution des mégots	Cela équivaut à la contenance d' <b>1</b> piscine olympique
Pour produire <b>2,4</b> kWh d'énergie	Grâce à la valorisation énergétique, les mégots ont pu être utilisés à <b>100 %</b>

Soit la consommation d'une lampe allumée pendant **5** jours

Évènement 21 septembre 2022

**Cy-Clope**  
Une meilleure gestion des zones fumoir



## BIODIVERSITÉ

**En 2022, le Groupe Diot-Siaci poursuit et maintient les engagements pris en 2018, par Siaci Saint Honoré en tant que membre de l'Association Française des Entreprises pour l'Environnement (EFE) et de l'initiative Act4Nature International.**

Le Groupe **Diot-Siaci** s'engage à continuer d'intégrer la prise en compte de la nature (milieux, faune, flore, écosystèmes, interactions et patrimoine génétique, etc.) dans sa stratégie et son modèle économique et à agir concrètement pour apporter des solutions pour la conservation de la diversité biologique, sa restauration, son exploitation durable et l'usage équitable des bénéfices qui en sont tirés.

Le Groupe 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.

En tant qu'acteurs à part entière du devenir de la biodiversité, les collaborateurs du Groupe sont sensibilisés pour développer leurs connaissances.



À ce titre, plusieurs actions de sensibilisation leur ont été proposées en 2022 :

- 2 ateliers de la Fresque du Climat animés par Louis CHAVANAT, un « fresqueur » expérimenté,
- 3 conférences pour comprendre les enjeux de la biodiversité animées par la Fondation GoodPlanet.



### Pour aller plus loin

**En tant que courtier, le Groupe Diot-Siaci soutient et accompagne ceux qui choisissent de s'adapter pour mieux maîtriser et limiter les risques de leurs propres activités.**

Cet **accompagnement** se traduit notamment par l'activité de **conseil et placement de contrats d'assurance des risques environnementaux proposés** à l'ensemble de nos clients et prospects y compris notre plus-value à l'occasion de la survenance de sinistres.

# Diot-Siaci

## et le renforcement constant de son éthique des affaires



### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le code de conduite et d'éthique professionnelle du Groupe illustre 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**, aucune alerte n'a été remontée en 2022.

**Pour que l'ensemble des engagements du Groupe Diot-Siaci soit en permanence respecté, l'implication de chaque collaborateur 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 démontre 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 **Diot-Siaci**, tout en prenant en compte la possibilité de l'adapter le cas échéant au contexte local (sous condition de validation du Groupe).

**Par ailleurs, tous les 2 ans** l'ensemble des collaborateurs de **Diot-Siaci est soumis à un questionnaire** autodéclaratif obligatoire **dont l'objectif est :**

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

De plus, une cellule de traitement relative aux conflits d'intérêts a été créée au sein de la Direction juridique Risques et conformité du Groupe qui intervient en cas de conflit d'intérêts potentiel.

Cette cellule, (i) procède à l'analyse du cas soumis, (ii) écarte ou confirme la situation de conflit d'intérêts, et établit un plan d'action adapté le cas échéant et (iv) complète le registre sécurisé des conflits d'intérêts du Groupe.

Un reporting est réalisé annuellement auprès du Comité exécutif.



## RENFORCER L'ÉTHIQUE PAR LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION

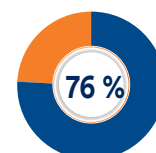
**Une bonne culture de l'éthique passe par une bonne compréhension des enjeux liés aux risques de corruption présents au quotidien.**

**Le Groupe Diot-Siaci met à disposition de l'ensemble des collaborateurs un e-learning obligatoire « Loi Sapin 2 – Loi Anticorruption et Code de conduite » pour mieux :**

- 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.

Cet e-learning qui existait sur le périmètre ex-Siaci Saint Honoré a fait l'objet d'une mise à jour en 2022, et a été mis à disposition des collaborateurs ex-**Diot-Siaci** au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2022.

**Au 31/12/2022 le taux de participation s'élevait à 76 % pour les collaborateurs ex- Siaci Saint Honoré et 49 % pour les collaborateurs ex-Diot-LSN. Un suivi consolidé est réalisé trimestriellement depuis le 31/03/2023.**



Cet e-learning SAPIN 2 est inclus systématiquement au parcours « nouveau collaborateur » permettant ainsi une sensibilisation au sujet dès l'intégration dans le groupe.

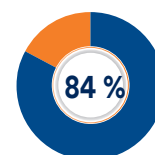
## LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME (LCBFT)

Le Groupe **Diot-Siaci 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 LCB-FT** 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 31/12/2022, le taux de participation s'élevait à 84 % pour les collaborateurs ex-Siaci Saint Honoré et 46 % pour les collaborateurs ex-Diot-LSN. Un suivi consolidé est réalisé trimestriellement depuis le 31/03/2023.**



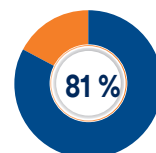


## FRAUDE

Le Groupe **Diot-Siaci**, qui a mis en place une politique Fraude Groupe en 2022, dispose également d'un e-learning obligatoire « Lutte contre la Fraude » à destination des équipes métiers santé. Composé de 2 modules, celui-ci permet de :

- 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 31/12/2022, le taux de participation s'élevait à 81 %.**



L'ensemble des formations obligatoires proposé par le Groupe **Diot-Siaci** fait l'objet d'un suivi permettant ainsi d'effectuer des relances dès que cela est nécessaire.

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

- Le renforcement des dispositifs existants en matière d'achats dans le Groupe, avec la création d'une politique achats Groupe prévue en 2023,
- La mise en application obligatoire de la procédure d'entrée en relation avec des tiers apporteurs d'affaires.

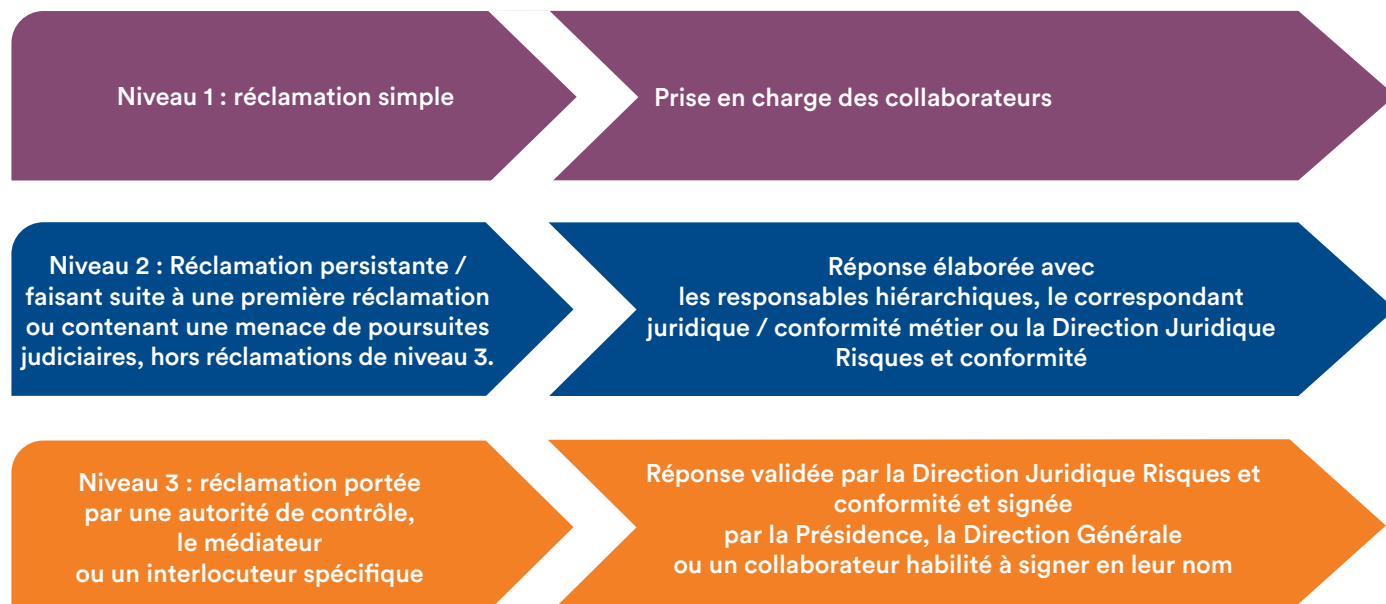






## Un dispositif d'escalade

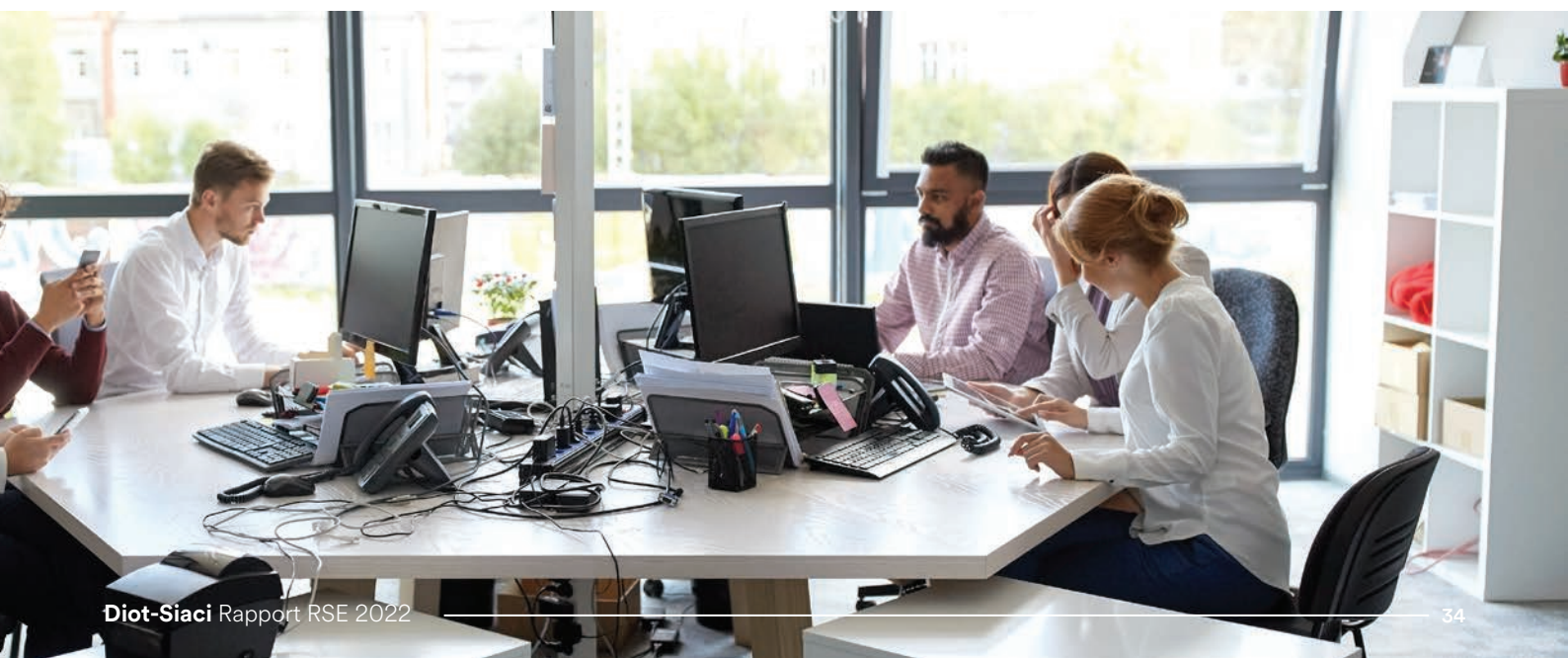
Afin de permettre un traitement différencié selon leur sensibilité, les réclamations sont classées selon 3 niveaux qui dépendent du mécontentement du réclamant et de l'émetteur de la réclamation.



### Qui est concerné ?

Toutes les équipes sont concernées par cette démarche visant à traiter les sujets de mécontentement avec une attention particulière.

De plus, au sein de la plupart des Directions, **plus de 20 correspondants réclamations ont été désignés**. Ils sont responsables de l'analyse des réclamations et de l'identification des éventuels dysfonctionnements, manquements à la réglementation et mauvaises pratiques commerciales, afin de mettre en œuvre ou de proposer des actions correctives.



## Un haut niveau d'exigence pour la satisfaction client

En complément de ces mesures et des exigences posées par les recommandations de l'ACPR, les équipes du groupe **Diot-Siaci** s'engagent pleinement dans un dispositif de satisfaction client qui se traduit notamment par :

- **Le renouvellement depuis 2005 de la certification ISO 9001 de MSH International** : Cette certification est délivrée par Bureau Veritas Certification et évalue la mise en œuvre d'un système de management de la qualité, visant à satisfaire les clients tout en maîtrisant les risques.
- **L'application dans sa démarche RSE du référentiel ISO 26000 (référentiel RSE) mis en œuvre par le Groupe Diot-Siaci.**

## Un dispositif d'amélioration continue

Les projets engagés au sein de l'ensemble du groupe s'accompagneront d'un renforcement du dispositif de formation des équipes avec en perspective la diffusion d'une formation e-learning dont le déploiement est prévu pour l'année 2023.

Plus qu'un simple sujet de conformité, le dispositif de suivi des réclamations et de la qualité de la relation clients constitue un outil d'amélioration de la qualité des relations avec nos clients.



## MESURE DE LA SATISFACTION CLIENTS

Pour améliorer l'expérience client, le Groupe **Diot-Siaci** mesure régulièrement la satisfaction de ses clients à travers différents dispositifs (baromètres, enquêtes, etc.).

### « Retour d'expérience... »

« Des enquêtes de type NPS (Net Promoter Score) sont conduites et analysées à fréquence régulière par MSH, filiale du Groupe Diot-Siaci.

Limitées à 5 questions, elles permettent de « mesurer à chaud la satisfaction » de nos assurés post-traitement d'une demande formulée auprès de nos équipes MSH sur la base de différents critères.

De plus, des enquêtes de « mesure à froid » de la satisfaction de nos assurés finaux et clients entreprises sont également menées à intervalles réguliers par MSH.

Plus exhaustives, elles permettent d'analyser en détail les ressorts de la satisfaction et les axes d'amélioration attendus.

Lors de la dernière enquête de satisfaction menée auprès des assurés collectifs, MSH a obtenu une note de satisfaction « de tête » et un taux de recommandation de 87 %.

Les prochaines enquêtes à froid sont prévues dans le courant 2023 »

**Fabrice TUFFIGO,**  
**DIRECTEUR MARKETING,**  
DIGITAL & INNOVATION MSH  
filiale du Groupe Diot-Siaci

« La satisfaction de nos clients assurés couverts par les marques Vivinter ou encore Intérimaires Santé est mesurée au travers de nos centres de services.

En 2023, la qualité de service s'élève à 92 % pour Vivinter et 83 % pour Intérimaires Santé (appels reçus et traités par nos experts des centres de services).

Nous avons à cœur d'améliorer les démarches liées à la satisfaction de nos clients, c'est pourquoi nous réalisons depuis janvier 2023 des enquêtes de satisfaction dites « à chaud ».

Ces dernières ont pour objectif d'établir en fin d'année un score NPS (Net Promoter Score), indicateur de performance par excellence de « satisfaction à chaud » ou encore un score CES (Customer Effort Score), métrique utilisée pour mesurer la difficulté et le temps qu'il faut à un client pour résoudre un problème ou effectuer une action. »

**Damien LOUVET,**  
**DIRECTEUR MARKETING PSC**  
(Protection Sociale & Conseil),  
entité du Groupe Diot-Siaci



## CONSTRUIRE UNE RELATION DE CONFIANCE AVEC SES FOURNISSEURS

Siaci Saint Honoré entité du Groupe **Diot-Siaci** fait l'objet d'une évaluation annuelle de son dispositif RSE par la plateforme en ligne EcoVadis depuis plusieurs années.

En 2022 le Groupe médaillé d'argent, a obtenu pour la première fois la note élevée de 60/100 (+1 point). À noter que d'ici 2024, l'évaluation du Groupe et de ses fournisseurs sera étendue au nouveau Groupe via la plateforme EcoVadis



Le Groupe **Diot-Siaci** s'attache à établir des relations durables et équilibrées avec ses fournisseurs. C'est pourquoi, le Groupe s'appuie sur EcoVadis pour évaluer les pratiques sociales et environnementales de ses tiers fournisseurs de rang 1.

Entre 2022 et mars 2023, **près de 80 fournisseurs ont été sollicités**, ce qui représente un **taux moyen de participation de 60 %**.

De plus, le Groupe **Diot-Siaci** 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 en signant l'annexe RSE intégrée au contrat au moment de la contractualisation.

### **Le Groupe Diot-Siaci : partenaire historique des Rencontres AMRAE**

Depuis près de 15 ans, les équipes **Diot-Siaci Corporate Solutions** (DSCS) participent aux Rencontres AMRAE, le congrès annuel de référence des métiers du risque et des assurances (près de 2 500 congressistes en 2023).

Destiné aux risk-managers, courtiers, assureurs, avocats, cela a été l'occasion pour la délégation de 70 experts **Diot-Siaci** d'y retrouver clients et autres acteurs de la maîtrise des risques et de son financement.

Les équipes **Diot-Siaci** étaient présentes pour accueillir, partager et informer sur les solutions d'avenir proposées par le Groupe pour protéger les entreprises et leurs risques.

**En 2023, ce sont :**

- > **250 réunions organisées sur les stands Diot-Siaci**
- > **500 prospects et clients rencontrés**
- > **3 ateliers avec nos experts**



## DIOT SIACI 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.

**En 2022, 916 collaborateurs Diot-Siaci ont été identifiés comme étant concernés par l'obligation de formation continue au titre de la DDA.**

Pour répondre à l'obligation de 15 heures de formation au titre de la DDA, les équipes formations du Groupe **Diot-Siaci** proposent aux 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.



## FORMATION DDA



### PITCH

Pich d'une heure animé par nos experts métiers sur différentes thématiques



### MODULE E LEARNING

Modules accessibles en libre accès sur Talensoft



### FORMATION SPÉCIFIQUE PAR BU

Formations juridiques réglementaires ou métiers organisées par BU



### FORMATIONS INDIVIDUELLES

Formations présentes dans le catalogue sur Talensoft



### PARCOURS DIRIGEANTS

Conférences spécifiques pour les dirigeants et responsables des Codirs métiers

## 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 :

- Concourir à la conformité du Groupe au RGPD,
- Concourir à la diffusion de 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 Responsable Sécurité des Systèmes d'Information Groupe (RSSI) et du DSI en charge de :

- Identifier les risques informatiques,
- Définir et appliquer la politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI),
- Mettre en œuvre la sécurité IT,
- Former aux normes de sécurité.

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

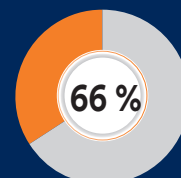
En 2020, ils ont défini ensemble plusieurs processus d'accès aux données collectées dans les métiers (formalisation des demandes d'accès aux données de production, traçabilité et archivage des demandes, procédure d'accès aux boîtes e-mail des collaborateurs) pour renforcer encore la sécurité apportée 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 ?

En 2022, l'équipe Cybersécurité du Groupe **Diot-Siaci** a continué de renforcer la sécurité informatique du Groupe au travers d'actions telles que :

- Sensibilisation en interne sur le phishing,
- Réalisation de tests de résistance aux intrusions,
- Mise à disposition des collaborateurs d'un bouton de signalement d'incidents via la messagerie du Groupe,
- Sensibilisation aux risques liés à la sécurité de systèmes d'information à travers un e-learning obligatoire « Cybersécurité ».

**66 % des collaborateurs ex-Siaci Saint Honoré formés en 2022**





Enfin, le réseau de « Correspondants Données Personnelles » défini par le Groupe **Diot-Siaci**, constitué de collaborateurs opérationnels dans les métiers et filiales, est en **charge de protéger la Data**. Il a notamment pour mission :

- Être le premier interlocuteur de la conformité au RGPD pour ses collègues dans sa Direction,
  - Informer le DPO et son équipe Data Privacy des nouveaux projets de traitements,
  - Sensibiliser au quotidien à la protection des données au sein de sa propre Direction,
  - Participer en tant que représentant de sa Direction aux projets relatifs à la protection des données personnelles,
  - Représenter sa Direction au Comité Données Personnelles (3 fois par an),
  - Garantir l'actualisation continue du registre des traitements,
  - Lancer la mise en conformité au règlement communautaire DORA.
- > Pour son entrée en vigueur en 2025, la Direction des Systèmes d'information de **Diot-Siaci** a lancé en 2022, la construction de la feuille de route de mise en œuvre des dispositifs attendus par l'Union Européenne dont les textes d'application ne sont toutefois pas encore publiés.

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 dans le parcours de formation que tout nouveau collaborateur doit obligatoirement suivre en intégrant le Groupe.

**Au 31/12/2022, le taux de participation s'élevait à 69 % pour les collaborateurs ex-Siaci Saint Honoré et 48 % pour les collaborateurs ex-Diot-LSN. Un suivi consolidé est réalisé trimestriellement depuis le 31/03/2023.**

Enfin, le Groupe a développé son outil interne de gestion des consentements des personnes concernées lorsque le consentement est nécessaire au traitement envisagé.

# Engagements de DIOT-SIACI pour 2023

Ce nouveau rapport témoigne des actions et avancées entreprises par le Groupe Diot-Siaci.

## GOVERNANCE

- Communiquer sur la stratégie RSE Diot-Siaci et cela à tous les niveaux du Groupe.
- Créer une dynamique d'engagement collectif en matière de RSE, en s'appuyant sur les sponsors RSE et sur les relais RSE en France et à l'international.
- Suivre et piloter le déploiement de la feuille de route RSE.
- Déployer un outil collaboratif collaborateurs.

## SOCIAL & SOCIÉTAL

- Lancer une nouvelle « Promotion Diot-Siaci » de la Licence Conseiller et Gestionnaire en assurance sur Bezannes et étendre ce dispositif aux collaborateurs du centre de gestion de Clichy dès 2024.
- Permettre aux collaborateurs du Groupe Diot-Siaci d'être acteurs de leur développement en déployant des offres en libre accès sur des thématiques d'actualité.
- Construire en 2023 un parcours de formation management à destination d'une population cible de cadres dirigeants.
- Lancer un baromètre social auprès des collaborateurs Diot-Siaci en France et à l'international.
- Créer et déployer une marque employeur attractive.
- Imaginer une culture d'entreprise commune, autour de valeurs positives choisies par les collaborateurs.
- Étudier la possibilité de mettre en place sur certains sites du Groupe des partenariats avec des ESAT/EA dans le cadre de notre politique diversité et inclusion.

## ENVIRONNEMENT

- Mesurer en 2024, l'empreinte carbone 2023 du Groupe Diot-Siaci.
- Proposer une politique de mobilités durables en adéquation avec les besoins de déplacement des collaborateurs et des engagements pris par Diot-Siaci en matière de transition écologique.
- Revoir et renforcer la politique voyages du Groupe en matière de déplacements durables.
- Étudier la faisabilité d'étendre l'usage de l'outil de signature électronique à la direction des Ressources humaines de Diot-Siaci.

## ÉTHIQUE

- Proposer aux collaborateurs concernés par la DDA (Directive européenne sur la Distribution d'Assurances) une offre à la carte, avec différentes modalités (durée et format) pour réaliser leurs 15 h 00 obligatoires.
- Lancer la campagne de diffusion des questionnaires auto-déclaratifs auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe (en lien avec le nouveau code de conduite).
- Poursuivre les travaux de cartographie des risques de corruption pour les filiales internationales du Groupe.
- Renforcer le dispositif d'évaluation de nos tiers partenaires.
- Lancer le projet de digitalisation du parcours de connaissance clients (KYC).
- Sanctions internationales : renforcer les outils de criblage Groupe et poursuivre la mise en œuvre des dispositifs de contrôle des opérations.
- Sécurité de l'information : Intégrer de nouveaux tests informatiques notamment en matière de surveillance large du web pour permettre de mesurer dès 2024, les performances des prestataires fournisseurs de technologie de l'information du Groupe Diot-Siaci.
- Étendre le e-learning « cybersécurité » à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.
- Mettre en place un e-learning de sensibilisation à la gestion des réclamations.
- Demande d'exercice de droits RGPD : Mettre en place une adresse mail unique Groupe.

Photos: © Stock Adobe - © Diot-Siaci  
Création graphique: Denis Plat



[diot-siaci.com](https://diot-siaci.com)

SIACI SAINT HONORE - Groupe DIOT-SIACI - Société de Courtage d'Assurance et de Réassurance.  
Siège social : Season - 39, rue Mstislav Rostropovitch - 75815 Paris cedex 17 - France - Tél. : +33 (0)1 4420 9999 - Fax : +33 (0)1 4420 9500.  
SAS - Capital : 120 555 961,60 € - RCS Paris 572 059 939 RCS Paris - APE 6622 Z - N° TVA : FR 54 572 059 939.  
N° ORIAS : 07 000 771 ([orias.fr](https://www.orias.fr)) - Sous le contrôle de / Regulated by ACPR - 4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09 - France.  
Réclamations / Complaint : SIACI SAINT HONORE - Service réclamations - 23, allées de l'Europe - 92587 Clichy cedex - France.

DIOT - Groupe DIOT-SIACI - Société de Courtage d'Assurance et de Réassurance.  
Siège social : Season - 39, rue Mstislav Rostropovitch - 75815 PARIS CEDEX 17 - FRANCE - Tél.: +33 (0)1 44 79 62 00.  
SAS - Capital : 1 831 008 € - RCS Paris 582 013 736 - N° TVA : FR 92 582 013 736.  
N° ORIAS : 07 009 129 ([www.orias.fr](https://www.orias.fr)).

<sup>RSE</sup>  
**DiotSiaci**