

Communication sur le progrès

Global Compact

2023-2024



SeaBird 





Communication sur le progrès 2023-2024



Mot du dirigeant

Déclaration de soutien continu de la part du président directeur général Groupe SeaBird



Présentation de SeaBird

- 1- Qui sommes-nous ?
- 2- Nos engagements société à mission
- 3- Nos valeurs
- 4- Nos clients



Rappel des principes du Global Compact

- 1- Droits de l'Homme
- 2- Normes internationales du travail
- 3- Environnement
- 4- Lutte contre la corruption



Description des actions SeaBird et mesure de résultats

- 1- Droits de l'Homme
- 2- Normes internationales du travail
- 3- Environnement
- 4- Lutte contre la corruption



Mot du dirigeant

Paris – 18/06/2024

Objet : Déclaration de soutien continu de la part du président directeur général du Groupe SeaBird

Partenaire conseil engagé depuis près de 20 ans auprès des acteurs de l'Assurance et de la Banque, SeaBird accompagne ses clients dans leurs projets de transformation stratégique, organisationnelle ou réglementaire, dans la digitalisation de leurs systèmes d'information et de leurs processus métiers, et assure un accompagnement opérationnel.

Alors que les nouvelles technologies bouleversent nos sociétés, que les enjeux environnementaux deviennent une préoccupation centrale et que les conditions de travail sont mises à l'épreuve par la mondialisation et la recherche de productivité, SeaBird place les problématiques de responsabilité sociale et environnementale au cœur de son projet d'entreprise.

A ce titre, nous avons fait le choix en janvier 2023 de devenir Société à mission et d'inscrire dans nos statuts nos engagements afin de placer le développement des potentiels humains au cœur d'un modèle d'entreprise inclusive et durable.

Nous sommes convaincus que l'entreprise a un rôle positif majeur à jouer pour construire un capitalisme plus durable et plus inclusif et réconcilier ainsi économie et philanthropie. SeaBird prend ainsi sa part à la préservation de l'intérêt général au travers également de SeaBird Impact, sa fondation actionnaire qui agit pour une assurance inclusive et durable.

Dans le souci de bâtir une croissance durable fondée sur le respect des grands équilibres sociaux et environnementaux, je suis heureux de confirmer que le Groupe SeaBird réitère son soutien aux 10 Principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des Droits de l'Homme, du Travail, de l'Environnement et de la Lutte contre la Corruption.

Plus de six ans après son adhésion au Global Compact (lettre du 15 juin 2017), SeaBird communique sur sa politique RSE et les progrès réalisés. Dans cette communication, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations quotidiennes de notre entreprise.

Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

Cyrille Vu

Président de SeaBird



Présentation de SeaBird

1. Qui sommes-nous ?

Partenaire conseil engagé depuis près de 20 ans auprès des acteurs de l'Assurance de la Banque et de la Gestion d'actif, SeaBird accompagne ses clients dans leurs projets de transformation stratégique, organisationnelle ou réglementaire, dans la digitalisation de leurs systèmes d'information et de leurs processus métiers, et assure un accompagnement opérationnel.

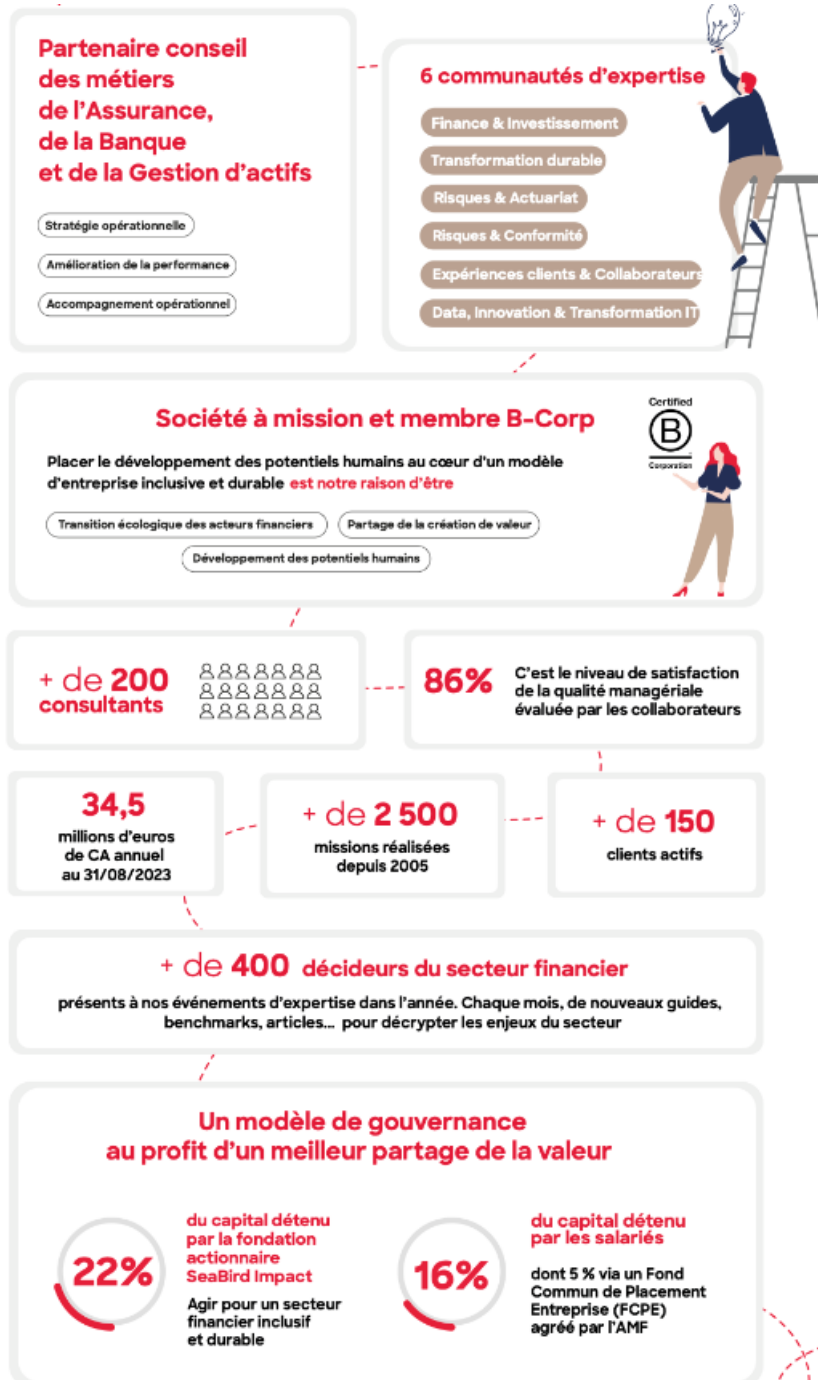
Nous avons 6 communautés d'expertise :

- Finance & Investissement ;
- Risques & Actuariat ;
- Transformation durable ;
- Risques & Conformité ;
- Data, Innovation & Transformation IT ;
- Expériences clients & collaborateurs.

Notre intime connaissance opérationnelle des métiers de l'Assurance nourrit notre vision et apporte la garantie de solutions sur mesure, à la fois concrètes et pérennes. SeaBird développe une approche pragmatique du conseil grâce à 230 consultants spécialistes, aux expertises financières et actuarielles et technologiques complémentaires.

SeaBird nourrit également les réflexions et les projets des acteurs de l'Assurance en décryptant les tendances et les enjeux du secteur par le biais d'événements, la publication de guides et en organisant des formations à la demande de ses clients.

Associé à tous les moments clés de leurs projets, SeaBird est un partenaire inspirant, un facilitateur et un accélérateur pour répondre aux besoins et aux ambitions de toutes les familles de l'Assurance : assureurs, bancassureurs, mutuelles, groupes de protection sociale et courtiers.



2. Nos engagements société à mission

Depuis janvier 2023, SeaBird est Société à mission.

Créée par la loi Pacte en 2019, la qualité de société à mission consiste pour une entreprise à intégrer dans ses statuts un objectif d'ordre social et/ou environnemental. Il s'agit de concilier la recherche de la performance économique et la contribution à l'intérêt général. Être société à mission nous engage. Notre



raison d'être et nos engagements sont inscrits dans nos statuts. Leur mise en œuvre fait l'objet du suivi d'un comité de mission et de l'audit régulier d'un organisme tiers indépendant (OTI).

Notre raison d'être est :

« PLACER LE DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS HUMAINS AU CŒUR D'UN
MODÈLE D'ENTREPRISE INCLUSIVE ET DURABLE. »

Nos 3 objectifs statutaires sont :

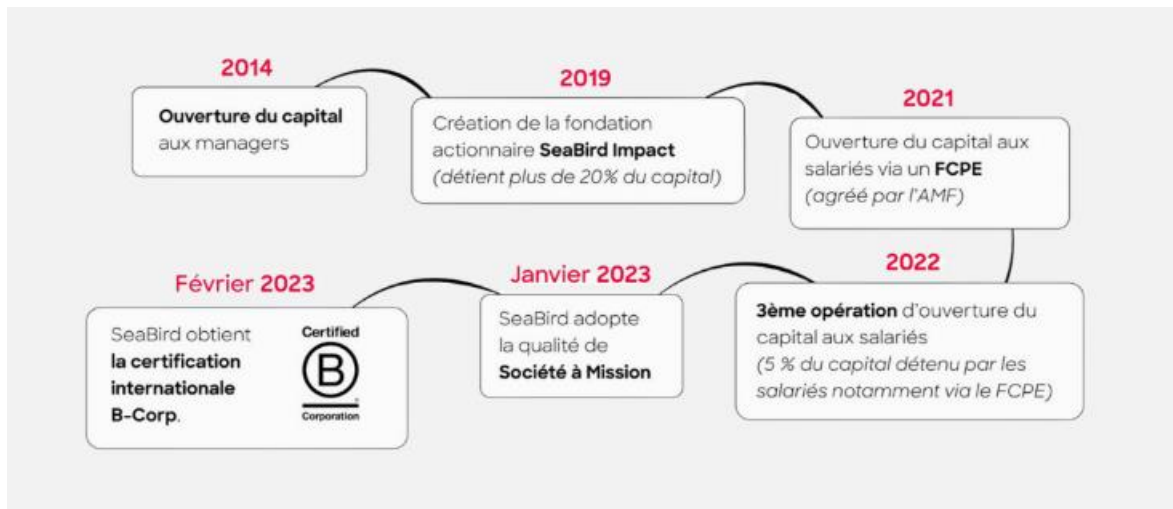
1. Accompagner la transition écologique et sociale des acteurs Assurance/Banque
2. Prendre soin de l'humain, cultiver les potentiels de chacune et chacun et favoriser l'épanouissement d'un collectif engagé
3. Partager la création de valeur et la prise de décision de manière équitable et responsable.

Chez SeaBird, la volonté de réconcilier sens et performance, d'incarner et promouvoir un capitalisme inclusif et durable, n'est pas nouvelle. Elle constitue une réponse, à notre mesure mais déterminée, aux défis sociaux et environnementaux auxquels nous faisons face : dérèglement climatique, mutations technologiques, inégalités sociales. Notre ambition, face à ces enjeux, est de faire en sorte que nos activités, notre organisation, notre modèle de gouvernance aient un impact positif, à la fois au sein de l'entreprise et en faveur du bien commun.

Cette volonté de construire un écosystème conseil vertueux et porteur de sens s'est d'ores et déjà traduite par un partage de la valeur, au bénéfice, d'une part, des collaborateurs de SeaBird qui peuvent toutes et tous devenir actionnaires de l'entreprise dès les premières années de collaboration et, d'autre part, de l'intérêt général au travers de la fondation actionnaire SeaBird Impact, qui agit pour une assurance plus inclusive et plus durable.

Nous franchissons une nouvelle étape avec l'adoption de la qualité de société à mission, qui ancre plus encore cette démarche de réconciliation entre sens et performance en l'inscrivant dans les statuts mêmes de l'entreprise.

Nous avons également obtenu la certification internationale B-Corp et avons ainsi rejoint la communauté internationale des entreprises à impact positif.



1. Accompagner la transition écologique et sociale des acteurs de l'assurance et de la banque

C'est notre premier engagement et il touche nos clients. Notre ambition est de les aider à s'adapter aux défis climatiques et sociaux actuels et futurs. Comment modéliser le changement climatique, comment orienter les investissements vers l'économie durable à travers le développement de l'ISR, comment mesurer la performance extra-financière des activités économiques pour un capitalisme plus vertueux et plus protecteur de l'humain et de la planète ? Autant d'enjeux qui vont bouleverser les modèles d'affaires des acteurs de l'assurance et appellent des réponses innovantes, intégrant une vision à long terme.

C'est pourquoi nous accompagnons dès à présent nos clients sur ces problématiques et développons des travaux de recherche avec notre fondation SeaBird Impact pour nourrir les réflexions et favoriser cette transition. A cet égard, une première étude, consacrée aux externalités positives en assurance dommages, a déjà été publiée par la Fondation SeaBird Impact dans le cadre de son programme Externalités positives.

2. Prendre soin de l'humain, cultiver le potentiel de chacun et chacun et favoriser l'épanouissement d'un collectif engagé

Notre deuxième engagement est centré sur l'humain. Notre ambition est d'aider nos collaborateurs à grandir à leur façon, de détecter et développer les potentiels, en enrichissant leurs compétences dans des trajectoires personnalisées. Nous sommes attachés à ce que nos collaborateurs restent compétitifs et s'inscrivent dans une évolution continue qui maintienne leur employabilité.

Notre ambition est aussi de favoriser l'inclusion. Dans le recrutement de nouveaux talents, avec une approche qui vise à détecter les potentiels, et mettre en place des programmes d'intégration et d'évolution professionnelle. Et au sein de notre



écosystème au travers du programme Egalité des chances de la fondation SeaBird Impact.

Cet engagement consiste également à favoriser une culture d'entraide, pour améliorer le bien-être physique et mental de tous, grâce à des programmes d'accompagnement ou des adaptations de temps de travail pour les personnes qui font face à des difficultés personnelles.

Il consiste enfin à former pour responsabiliser l'ensemble des équipes face aux enjeux sociaux, environnementaux et éthiques. En un mot : prendre soin de nous et de la planète.

3. Partager la création de valeur et la prise de décision de manière équitable et responsable.

Notre troisième et dernier engagement concerne la gouvernance de SeaBird. Parce que nous sommes convaincus que l'entreprise a un rôle positif majeur à jouer pour construire un capitalisme plus durable et plus inclusif, nous avons mis en place un modèle de gouvernance innovant et vertueux. Il repose sur le partage à la fois de la création de valeur et de la prise de décision.

Les salariés sont évidemment partie prenante de ce modèle redistributif. Ils bénéficient d'un plan d'intéressement et de participation et ont la possibilité de devenir actionnaire de SeaBird via un Fonds Commun de Placement pour l'Entreprise (FCPE) investi à 100% en actions SeaBird et agréé par l'AMF. A l'issue de la 3ème opération d'ouverture du capital menée en 2023, près de trois collaborateurs éligibles sur quatre ont choisi de détenir des actions de SeaBird. L'entreprise est ainsi détenue à hauteur de 16% par ses salariés (dont 4,91% à date via le FCPE).

La redistribution s'opère aussi en faveur de l'intérêt général, à travers la dotation annuelle attribuée à la fondation actionnaire SeaBird Impact, détentrice d'environ 20% du capital. En mobilisant les énergies des collaborateurs, grâce à un programme de mécénat de compétences, et une partie de la richesse créée par l'entreprise, SeaBird Impact se met au service d'initiatives d'intérêt général au profit d'une assurance inclusive et durable.

Trois programmes ont été engagés :

- le programme Externalités positives vise à aider les assureurs à développer les externalités sociales et environnementales positives de leurs produits ;
- le programme Egalité des chances permet de faciliter l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi dans l'assurance de personnes fragilisées par leurs origines ethniques ou sociales ;
- le troisième programme, Entrepreneuriat à impact, entend encourager l'innovation sociale et la création d'entreprises qui placent les enjeux sociaux et/ou environnementaux au cœur de leur projet sur le marché de l'assurance.



Ce partage de la valeur se traduit également dans la gouvernance de SeaBird, avec la participation de représentants de SeaBird Impact et du FCPE au sein de notre comité stratégique.

Notre politique en matière sociale



La dimension sociale revêt une importance particulière dans les métiers du conseil qui comportent des enjeux forts en termes de gestion des hommes, de projection et de management. Nous avons traduit ces enjeux en trois grandes priorités d'action :

- Garantir de bonnes conditions de travail : en promouvant une organisation souple (accord de télétravail, accord aménagement du temps de travail), en luttant contre les discriminations (sensibilisation et formation des équipes de recrutement et des managers), en dialoguant régulièrement avec le CSE représentant les collaborateurs, en instaurant des accords et des projets en faveur des salariés (accord de participation et d'intéressement, actionnariat salarié, accord don de congés, etc.) et en instaurant des projets favorisant la proximité et la cohésion.
- Donner des perspectives professionnelles : en proposant des missions à forte valeur ajoutée et des trajectoires personnalisées (management, expertise, coaching).
- Construire un environnement de travail stimulant : en effectuant un suivi personnalisé (parcours d'intégration, management de proximité, entretien annuel d'évolution, entretien de trajectoire, etc.), et en proposant un plan de formation et de développement des compétences de plus de 300 heures/an.



Nous avons également établi une politique de recrutement fondée sur des critères objectifs liés aux compétences et aux potentiels. SeaBird veille à la parité femmes/hommes, l'embauche de jeunes diplômés et la diversité des recrutements. Nous sommes d'ailleurs signataire de la Charte de la diversité depuis 2007.

Notre politique en matière environnementale



Conscients des enjeux environnementaux auxquels notre société doit faire face et qui constitueront des bouleversements à venir, nous avons décidé à notre échelle de limiter notre impact écologique dès à présent et de sensibiliser activement nos collaborateurs à cette thématique. Nous faisons ainsi calculer tous les 2 ans par une société externe notre bilan carbone afin de définir un plan d'action bi annuel pour limiter notre impact environnemental.

Par ailleurs, nous nous engageons à diminuer notre utilisation d'énergies et de papier. Pour cela, nous accentuons l'utilisation des outils digitaux : signature électronique, dématérialisation des bulletins de paie et des factures, impression en noir et blanc et en recto verso...

Nous recyclons ou donnons à des associations l'ensemble du matériel informatique dont nous n'avons plus l'utilité.

Nous voulons que nos enjeux écologiques et environnementaux soient connus de tous les collaborateurs, des campagnes de sensibilisation et d'information sont menées régulièrement.

Mais on ne s'arrête pas là ! Voici quelques exemples de nos actions au quotidien :

- Réduction de notre consommation plastique, par le biais d'achats de tasses en verre au lieu de gobelets jetables, la suppression de bouteilles, la mise en



place de fontaines à eau branchées sur l'eau courante et la mise en place de machines à café à grain.

- Un guide des gestes écoresponsables chez SeaBird et en télétravail a été créé et est disponible pour l'ensemble des collaborateurs depuis notre intranet.
- Des poubelles de tri sont présentes dans les locaux avec des affiches de sensibilisation.
- L'utilisation de moyen de transports écologiques est incitée via la mise en place d'un forfait mobilité durable.
- Nous sélectionnons nos fournisseurs en fonction de leurs engagements environnementaux et sociaux et en privilégiant le recours à des circuits courts et locaux.

Notre politique en matière sociétale



SeaBird a formalisé son comportement éthique via un code de conduite et de déontologie qui répond aux engagements requis par le Pacte mondial des Nations Unies.

Ce code indique un engagement de SeaBird de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption. Nous interdisons tout acte de corruption, à savoir la corruption active ou passive, directe ou indirecte, le trafic d'influence, la collusion avec un fournisseur, client ou partenaire, le détournement de fonds et son blanchiment, les cadeaux ou avantages excessifs...

Cela passe notamment par la formalisation d'une cartographie des risques revue annuellement, l'insertion de clauses dans nos contrats de travail, clients et fournisseurs, visant à respecter nos engagements éthiques.



Par ailleurs, depuis quatre ans SeaBird a mis en place une politique d'achats responsables visant à promouvoir l'acquisition de biens et services dont l'ensemble du cycle de vie se révèle plus respectueux de l'environnement, de l'humain et du tissu économique. Nous avons également formalisé une formation à destination des collaborateurs intervenant dans les processus d'achat concernant les achats responsables.

Nous privilégions ainsi les produits recyclés et recyclables, les circuits courts, les achats locaux ou régionaux ainsi que le recours aux ESAT et aux ateliers protégés.

Notre politique s'adresse à tous, aux acteurs internes en charge du processus d'achat ainsi qu'à l'ensemble de nos fournisseurs. Les engagements réciproques entre SeaBird et ses fournisseurs en matière de développement durable et de responsabilité sociale sont inscrits dans nos contrats et ces derniers s'engagent à respecter les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ainsi que les principes du Pacte Mondial des Nations unies.

Le cabinet accompagne également des associations à vocation humanitaire et investit dans l'économie sociale et solidaire.

En juillet 2019, SeaBird a créé sa fondation actionnaire baptisée SeaBird Impact dont le statut juridique est celui d'un Fonds de dotation actionnaire et qui détient 20% du capital de SeaBird.

Il s'agit d'amorcer une mutation profonde de l'entreprise, pour combiner mission économique et mission philanthropique. En cohérence avec l'identité et les activités de SeaBird, les actions de la fondation s'inscrivent dans les métiers de l'assurance et de la finance. Ainsi, la mission de la fondation actionnaire SeaBird Impact est d'agir pour promouvoir et développer des initiatives à impact social et environnemental positif auprès des acteurs du secteur de l'assurance.

Le choix de faire de SeaBird Impact un actionnaire de référence de l'entreprise constitue un engagement fort de la part de SeaBird. L'action de SeaBird Impact doit s'inscrire dans la durée pour produire pleinement ses effets et avoir un impact concret. Ce modèle lui en donne les moyens. Les collaborateurs de SeaBird y ont pleinement leur place et sont impliqués dans l'ensemble des projets mis en œuvre.



3. Nos valeurs

Nos cinq valeurs servent la force d'un collectif mis au service des ambitions des clients de SeaBird et de la réalisation professionnelle de ses collaborateurs. Au service aussi de notre ambition de réconcilier économie et philanthropie.

Pragmatisme

Notre solide expertise opérationnelle métiers, combinée à notre connaissance et notre hauteur de vue sur les enjeux de l'Assurance, nous permet de proposer à nos clients un conseil et des solutions réalistes, avec la garantie de résultats concrets et pérennes.

SeaBird s'attache à fournir des conseils de conviction, au plus proche des enjeux de terrain propres à chaque organisation.

La Proximité

Le développement de SeaBird se construit dans l'attention constante portée à nos clients comme à nos collaborateurs. Nous veillons à préserver des relations sincères et authentiques avec nos clients.

Un esprit d'entraide et une forte convivialité animent notre communauté.

Liberté de penser et d'agir

Affranchis des idées toutes faites et des pensées conventionnelles, nous proposons un conseil sur mesure à nos clients, en toute liberté, sur la base de nos convictions et de notre écoute.

Notre mode de management inspiré des préceptes de l'entreprise libérée favorise la responsabilité individuelle, l'entrepreneuriat, l'intelligence émotionnelle et l'engagement dans un climat de confiance et de reconnaissance. Se développer selon ses aspirations est une réalité : les collaborateurs sont auteurs et acteurs de leur trajectoire.

Cabinet indépendant, SeaBird est également libre de construire un modèle d'entreprise réconciliant économie et philanthropie.

Partage

Nous agissons pour contribuer à créer les conditions d'un modèle d'entreprise plus redistributif de ses richesses, en interne auprès des collaborateurs avec un plan d'actionnariat salarié, et aussi au profit de projets d'intérêt général pour une assurance plus inclusive et plus durable au travers de notre fondation actionnaire SeaBird Impact.

Les collaborateurs de SeaBird ont notamment la possibilité de rejoindre le programme de mécénat de compétences mis en place dans ce cadre.

Energie

Nos énergies individuelles et collectives nourrissent les ambitions de nos clients comme celles de nos collaborateurs. Nous offrons en interne de multiples opportunités de prises d'initiative et de projets créatifs et enrichissants.

Cette énergie, individuelle et collective, est également mise au service des projets de la fondation SeaBird Impact



4. Nos clients

SeaBird accompagne un large éventail d'acteurs du secteur de l'assurance, qu'il s'agisse de compagnies d'assurance, banques et gestion d'actifs, de groupes mutualistes, d'institutions de prévoyance, de groupes de protection sociale ou de courtiers.

Les clients de SeaBird ont une actualité riche : évolutions réglementaires ou fiscales, mouvements de concentration, fusions de portefeuilles, démarches d'optimisation de la performance, ... Tous ces sujets se traduisent par des impacts opérationnels, organisationnels et applicatifs majeurs pour tous les acteurs du secteur de l'assurance et de la banque.

Fort de son expertise, SeaBird accompagne ces entreprises, et en particulier leurs directions financières et actuarielles, dans leurs projets de transformation, de digitalisation et dans leur adaptation à ces nouveaux défis.





Rappel des principes du Global Compact

1. Droits de l'Homme

Principe 1 – Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 2 – Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

2. Normes internationales du travail

Principe 3 – Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 – Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 – Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 – Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

3. Environnement

Principe 7 – Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 – Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 – Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

4. Lutte contre la corruption

Principe 10 – Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Description des actions SeaBird et mesure de résultats





Nous avons créé une page RSE sur notre site internet et sur notre intranet afin de sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs à nos enjeux et actions sociaux et environnementaux.

1. Droits de l'Homme

SeaBird réaffirme son attachement à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et à l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Mise en pratique chez SeaBird

- SeaBird est attaché à éviter toute forme de discrimination et de harcèlement dans ses actions de recrutement, de management et dans la gestion de ses ressources humaines.
- SeaBird est signataire de la Charte de la Diversité depuis 2007 et exclut de son recrutement tout critère lié à l'appartenance culturelle, ethnique ou sociale.
- Le processus de recrutement mis en place repose sur le principe de non-discrimination : sensibilisation et formation du personnel en charge du recrutement aux risques de discrimination ; rappel des 18 critères discriminatoires prévus par le Code du Travail en France ; offres d'emplois centrées sur les seules compétences requises pour le poste à pourvoir, traitement de toutes les candidatures quelle que soit leur source et sélection des CV à l'aide d'une grille de sélection fondée sur des critères objectifs ; organisation d'entretiens avec plusieurs personnes pour éviter tout risque arbitraire et avec des mises en situations avec une grille d'évaluation objective.
- SeaBird accompagne ses salariés étrangers dans leurs démarches administratives pour l'obtention d'un titre de séjour ou d'un Passeport Talent les autorisant à travailler en France.
- Soucieux de faciliter les démarches de garde d'enfant particulièrement complexes en Ile-de-France, de maintenir un équilibre vie professionnelle - vie personnelle et favoriser l'équité femmes / hommes, nous avons mis en place un partenariat avec une crèche d'entreprise afin de faciliter les recherches de garde d'enfant de nos collaborateurs fraîchement devenus parents.



Mesure des résultats

- Depuis sa création en 2005, SeaBird n'a commis aucune violation des Droits de l'Homme.
- SeaBird communique sur son adhésion à la Charte de la Diversité sur l'ensemble de ses supports de communication (site Internet, plaquette, entretiens de recrutement...). La diversité au sein de l'entreprise est une préoccupation majeure de la Direction tant au niveau du sexe, que de l'âge, de l'origine sociale, ethnique ou culturelle.
- Parité Femmes/Hommes : entre 2023 et 2024, SeaBird continue de pratiquer une politique de recrutement sans discrimination de sexe, les femmes représentent aujourd'hui 49% des effectifs du cabinet et nous atteignons le taux de 50% de femmes présentes sur des postes à responsabilité. A ce titre nous avons obtenu la note de 93/100 à l'index égalité femmes-hommes relatif à l'année 2023. Un groupe de travail dédié aux femmes a également été créé afin de les accompagner dans leurs carrières et leur permettre d'atteindre au même titre que les hommes des postes d'encadrement ou de direction.
- La majorité des collaborateurs se situent dans la tranche d'âge 25-30 ans, SeaBird recrute également beaucoup de jeunes diplômés, population aujourd'hui surreprésentée parmi les chômeurs. SeaBird accueille de plus en plus d'alternants et de stagiaires leur permettant ainsi de s'insérer progressivement dans la vie professionnelle (49 alternants et stagiaires au cours des 12 derniers mois).
- Le cabinet compte plus de 22 nationalités différentes. Cette diversité est possible, grâce au respect d'une grille de recrutement fondée sur des critères objectifs.
- 8 procédures de changements de statut ont été effectuées au cours l'année par les équipes RH, majoritairement des Passeports Talents.
- SeaBird a créé à l'été 2019 une fondation actionnaire baptisée SeaBird Impact. Il s'agit d'amorcer une mutation profonde de l'entreprise, pour combiner mission économique et mission philanthropique. C'est pourquoi SeaBird Impact est actionnaire de la société opérationnelle de SeaBird à hauteur de 20%.

En cohérence avec l'identité de SeaBird, les actions de la fondation privilégient les passerelles et les synergies avec les métiers de l'assurance et de la finance. Ainsi la mission de notre fondation actionnaire SeaBird Impact est d'agir pour promouvoir des initiatives à impact environnemental et social positif auprès des acteurs du secteur de l'assurance et de la banque.

Les collaborateurs y ont pleinement leur place et sont impliqués dans l'ensemble des projets mis en œuvre. A ce jour, 51 collaborateurs de SeaBird sont engagés dans les actions de SeaBird Impact.

Chez SeaBird, nous sommes convaincus que l'entreprise a un rôle positif majeur à jouer pour construire un capitalisme plus durable et plus inclusif qui prendra sa part à la préservation de l'intérêt général. C'est en particulier le cas dans le secteur qui est le nôtre, celui de l'assurance. Au travers de sa fondation actionnaire



SeaBird Impact, SeaBird oriente une partie substantielle de sa richesse vers des actions à la recherche du bien commun.

L'une des missions de notre fondation actionnaire SeaBird Impact au service d'une assurance inclusive est notamment d'agir pour renforcer, dans le secteur de l'assurance, l'inclusion des publics fragilisés du fait de leurs origines sociales ou ethniques ou parce que leurs métiers sont menacés par les changements technologiques en cours. Nous souhaitons faciliter l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi dans l'assurance de ces personnes grâce à des actions en faveur de l'égalité des chances via le mécénat de compétences.

Aujourd'hui 20 jeunes diplômés sont accompagnés par nos collaborateurs pour faciliter leur insertion dans le milieu professionnel. L'année dernière sur les 12 jeunes mentorés, 14 ont fini par trouver un CDI dans un laps de temps relativement restreint (moyenne inférieure à 3 mois de recherche).

SeaBird est également engagé auprès d'associations à vocation humanitaire. Depuis plusieurs années, la société apporte son soutien à « Un Ballon pour l'insertion », qui offre à des personnes sans domicile fixe des séjours de réinsertion autour d'activités sportives, et à l'association « Les Baroudeurs de l'Espoir » qui vient en aide aux enfants victimes du conflit syrien, en Syrie et dans les camps de réfugiés au Liban. Le cabinet soutient également l'Association française du Syndrome d'Ondine, qui finance la recherche et accompagne les familles d'enfants victimes de cette maladie rare qui touche leur capacité respiratoire. SeaBird participe aussi à des actions humanitaires comme Les Foulées de l'Assurance, au bénéfice d'associations pour la recherche et la prévention sur les maladies cardio-vasculaires.

Enfin, SeaBird investit également dans l'économie sociale et solidaire en finançant Planetic Philanthropie. Cet outil associatif de la société Planetic accompagne des projets d'entrepreneurs sociaux en phase d'amorçage.

- En 2020, SeaBird a créé son Fonds Commun de Placement d'Entreprise afin de permettre à chaque collaborateur de devenir actionnaire du groupe SeaBird et permettre une meilleure redistribution des richesses. A ce jour, ce n'est pas moins de 70% de nos collaborateurs qui sont actionnaires de Groupe. Le montant total sous gestion du FCPE s'élève désormais à plus de 1 600 000€ détenus par près de 150 salariés. Les collaborateurs peuvent ainsi investir chaque année dans le FCPE leur Participation et Intéressement avec un accompagnement sous forme d'abondement ou de décote.
- Enfin, le cabinet à recours aux ESAT et aux ateliers protégés de manière systématique pour toutes les commandes de fournitures et de matériel de bureau. SeaBird fait également appel aux ESAT pour des événements d'entreprise sur la partie restauration et pour des prestations de service (reprographie, service d'entretien des locaux...). Une étude est menée chaque année afin d'étudier les possibilités d'étendre le recours aux ESAT dans des domaines plus variés (support de communication, traiteur, cadeaux clients...).



2. Normes internationales du Travail

SeaBird s'engage à respecter le Code du Travail français ainsi que la Convention collective Syntec dont la société dépend.

Nous avons pour ambition de devenir un employeur de référence sur le secteur du conseil en Assurance et en Banque. Le métier du conseil comporte des enjeux forts en termes de gestion des hommes, de projection et de management. Nous avons traduit ces enjeux en grandes priorités d'actions : garantir de bonnes conditions de travail, donner des perspectives professionnelles, et construire un environnement de travail stimulant.

Mise en pratique chez SeaBird

Garantir de bonnes conditions de travail

- Modalités de travail : SeaBird promeut une organisation souple du travail s'adaptant aux contraintes personnelles et de transport. Nous proposons ainsi une organisation du travail hybride (mixte présentiel et distanciel) instaurant la possibilité de pratiquer le télétravail. Cette nouvelle forme d'organisation du travail s'est accompagnée d'une refonte de nos outils collaboratifs et d'une nouvelle politique d'achat de matériel informatique. Nous avons depuis 3 ans instauré de manière pérenne une charte de télétravail. Une indemnité forfaitaire de télétravail a également été mise en place afin d'accompagner les collaborateurs dans la prise en charge des frais d'électricité, d'internet ou bien encore dans l'achat de mobilier de bureau.
- Mesures de lutte contre le harcèlement et les discriminations : sensibilisation et formation du personnel et notamment du management et des équipes de recrutement sur les différentes formes de discrimination, affichage obligatoire afin d'informer les collaborateurs et mise en place d'une procédure d'alerte permettant à n'importe quel collaborateur de signaler un incident.
- SeaBird respecte les règles en vigueur en France et au sein de l'Union Européenne concernant le travail forcé et le travail des enfants (âge minimum, égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, respect du salaire minimum légal et conventionnel, lutte contre le travail forcé).
- Sensibilisation à l'accueil des personnes en situation de handicap et adaptation des postes de travail (travaux d'aménagement pour respecter les conditions d'accessibilité, inspection des locaux tous les deux ans par la médecine du travail, adaptation des postes de travail, du mobilier et du matériel en fonction de la nature du handicap). Nous avons pour la troisième fois participé en novembre dernier aux journées Duoday. Nous avons eu le plaisir d'accueillir au sein de nos



locaux un travailleur handicapé en recherche d'emploi afin qu'ils passent une journée d'observation avec nos salariés sur des fonctions qui les intéressaient.

A l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées nous avons organisé un déjeuner de sensibilisation au handicap au travail à destination de nos collaborateurs et nous leur avons proposé de participer au quiz Activ'game spécialement personnalisé pour notre société. De plus, nous participons en juin 2024 au défi Activ Challenge organisé par l'Agefiph.

- Dialogue social : SeaBird est très attaché au maintien du dialogue social au sein de son écosystème. Les dernières élections du Comité Social et Economique et des représentants du personnel a eu lieu en juin 2023. Nous organisons très régulièrement des réunions d'échange avec les représentants des salariés afin d'entretenir le dialogue social.
- Adaptation de notre mode de travail : mise en place du télétravail sous forme hybride (mix présentiel et distanciel) pour l'ensemble des postes permettant de réaliser du télétravail. Un guide des bonnes pratiques sur le télétravail et un accompagnement des managers ont été mis en place.
- Cette année, nous avons décidé d'aller plus loin dans l'accompagnement des salariés faisant face à situation personnelles compliquées. Pour cela nous avons adoptés 3 nouveaux accords d'entreprise en mai 2024 :
 - Don de congés : cet accord permet aux collaborateurs ayant un enfant/conjoint victime d'une maladie grave, d'un accident grave et/ou d'un handicap de bénéficier de la procédure de don de congés. Le service RH évalue la demande du salarié et procède ensuite à une campagne de don de congés auprès de l'ensemble des collaborateurs de SeaBird.
 - Aménagement du temps de travail : grâce à cet accord les salariés monoparentaux, handicapés, ayant un enfant/conjoint handicapé ou gravement malade peuvent bénéficier d'aménagement de leur temps de travail (aménagement des horaires de travail, volume de télétravail, attribution de places en crèche, etc.).
 - Couverture santé : les salariés victimes d'une maladie ou d'un accident grave et ayant moins d'un an d'ancienneté verront leur salaire maintenu à 100% jusqu'au 90^{ème} jour de leur arrêt de travail contrairement à ce qui est prévu pour notre convention collective Syntec (maintien de salaire à partir d'un an d'ancienneté).
- Programme Patient Expert : nous avons déployé en 2023 ce programme afin d'accompagner les salariés qui ont une maladie grave ou ayant un enfant atteint d'une maladie grave, de l'annonce jusqu'au retour à l'emploi. Nous avons ainsi mis en place un partenariat avec CareAlong, dirigée par Véronique Cazals, diplômée de la formation universitaire Patient Expert. Cette formation est accessible aux personnes ayant soufferts d'une maladie grave, entraînant un arrêt-maladie longue durée. Ce programme est proposé à tous nos salariés qui nous font part



d'un problème de santé grave et qui souhaite bénéficier d'un accompagnement personnalisé, sur le principe du volontariat.

- Droit à la déconnexion : soucieux de préserver l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle de nos collaborateurs, nous avons mis en place en 2021 une Charte sur le droit à la déconnexion afin d'instaurer des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale
- Crèche d'entreprise : afin de faciliter les démarches de garde d'enfant particulièrement complexes en Ile-de-France et dans les grandes agglomérations, de maintenir un équilibre vie professionnelle - vie personnelle et favoriser l'équité femmes / hommes, nous avons mis en place un partenariat avec une crèche d'entreprise (Les petits Chaperons Rouges) afin de faciliter les recherches de garde d'enfant de nos collaborateurs fraîchement devenus parents.
- Onboarding : Depuis septembre 2022, nous avons mis en place une semaine d'onboarding pour les nouveaux arrivants. Nous avons ainsi créé un système de 4 à 5 promotions par an et les salariés bénéficient à leur arrivée d'une semaine de formations, d'échanges avec divers interlocuteurs clés de SeaBird afin de mieux comprendre le fonctionnement de notre entreprise, nos valeurs et nos méthodes de travail.

Donner des perspectives professionnelles

Fidéliser les collaborateurs et révéler les potentiels est dans nos gènes. Chez SeaBird, nous sommes à l'écoute des ambitions individuelles.

- Proposer des missions à forte valeur ajoutée : le cabinet donne l'opportunité à ses consultants d'intervenir auprès des grands groupes d'assurance et des banques sur des missions extrêmement variées. SeaBird intervient sur des projets de transformation financière, d'optimisation et d'accompagnement des fonctions comptables, risques, investissements, actuariat. SeaBird propose également son expertise pour accompagner les métiers sur la conception de produits ou l'optimisation de leur gestion de contrats par exemple. Ce positionnement de « spécialiste » permet à ses équipes une compréhension rapide des implications fonctionnelles des projets sur lesquels elles interviennent.

Les consultants de SeaBird interviennent notamment dans les 6 domaines d'expertise suivants :

- Finance & Investissement ;



- Risques & Actuariat ;
- Transformation durable ;
- Risques & Conformité ;
- Data, Innovation & Transformation IT ;
- Expériences clients & collaborateurs.

On distingue 3 niveaux d'intervention en mission :

- **Mise en place d'organisations et/ou de processus – Transformation** : missions de mise en place, d'évolution, de reengineering de processus ou d'organisations; audit, analyse et refonte de processus: fast-close, cartographies, ; mise en place d'évolutions réglementaires: Solvabilité 2, IFRS, DDA, Loi Eckert ...
 - **Assistance à la maîtrise d'ouvrage (AMOA)** : les consultants interviennent en projet et assistent nos clients sur les phases de cadrage et de recueil de besoin, sur le chiffrage et le lotissement des projets. Ils contribuent activement à la gestion des plannings, des délais, au pilotage des projets (par les risques, par les coûts). Ils sont aussi amenés à conduire des phases de test et de recette et à accompagner les opérationnels dans la prise en main de leur nouvel environnement (conduite du changement, formations...).
 - **Management de transition ou assistance opérationnelle** : les consultants se retrouvent ainsi en situation opérationnelle et développent par ce type d'interventions leur capacité à faire. Ce mode d'intervention, légitime parce que SeaBird s'est spécialisé sur les métiers de l'Assurance, permet au cabinet de cultiver l'expertise opérationnelle et assurantielle de ses consultants, pour les rendre plus pertinents et plus légitimes lorsqu'ils interviennent ensuite en mode projet.
- Proposer des trajectoires variées: la gestion des trajectoires chez SeaBird est singulière et innovante car elle instaure une grande liberté individuelle et offre des opportunités rares.
Les trajectoires permettent de :
 - donner ou de trouver des perspectives d'évolution,
 - reconnaître les performances et les engagements des collaborateurs,
 - encourager la liberté d'entreprendre.

De plus, le management est à l'écoute et peut construire avec chaque collaborateur un parcours personnalisé qui prend en compte les aspirations et les talents individuels. C'est pourquoi :

- personne n'est un obstacle au développement de l'autre,



- l'ensemble des acteurs de SeaBird contribue à son propre développement, au développement des autres et au développement de SeaBird.

L'évolution chez SeaBird ne dépend pas d'une structure hiérarchique limitante mais plutôt :

- d'une liberté dans la prise d'initiative cohérente avec les ambitions de SeaBird quel que soit l'âge et la séniorité,
- d'un volontarisme qui permet de mieux comprendre l'organisation, de travailler avec différentes personnes, et d'acquérir de nouvelles compétences,
- d'une légitimité acquise grâce à des compétences et des résultats obtenus.

Les salariés qui le souhaitent et qui en ont les capacités peuvent s'investir sur plusieurs engagements et évoluer rapidement.

En devenant consultant référent ou consultant expert, manager offre ou manager de parcours, en construisant aussi des parcours transversaux, les collaborateurs peuvent développer leur potentiel et élargir leurs horizons de carrière.

En septembre 2023 nous avons repensé les trajectoires des consultants et des collaborateurs pour aligner notre organisation au nouveau modèle de conseil que nous avons embrassé et incarner nos engagements en tant que société à mission :

- Trajectoire des consultants : Au cours de sa trajectoire, un consultant peut se tourner vers la trajectoire « direction d'offre », ou vers la trajectoire « expert ». Chacune de ces trajectoires amène à une spécialisation sur une ou plusieurs offres, seules les responsabilités commerciales et managériales diffèrent selon la trajectoire. Tout au long de son parcours et quel que soit son offre de spécialisation, un consultant intervient en mission en fonction du besoin du client.
- Trajectoire des fonctions support : Les collaborateurs des fonctions centrales développent leur trajectoire au sein de leur direction et au-delà en fonction de leurs compétences et des besoins en recrutement. A cet effet, tous les collaborateurs y compris les fonctions centrales peuvent contribuer au développement d'une ou plusieurs offres en suivant les orientations définies par les porteurs d'offre.
- Engagement : Tous les collaborateurs peuvent s'engager et développer leur intelligence émotionnelle au travers des activités suivantes :

Mécénat de compétences - programme égalité des chances : avec SeaBird Impact x Mozaik RH vous pouvez contribuer à la promotion l'inclusion sociale de talents et soutenir l'entrepreneuriat à impact dans les secteurs Finance-Assurance.

Restez connecté aux actualités pour intégrer le programme égalité des chances qui s'ouvre chaque année entre septembre et octobre.



Mentoring : En tant que mentor, accueillez et accompagnez tous les nouveaux arrivants pendant leur 1ère année SeaBird.

Facilitation et Coaching : En devenant Facilitateur et Coach développez des compétences dans l'animation de l'intelligence collective et accompagnez les équipes internes à développer leur performance collective.

Il s'agit donc de parcours différenciés dans lesquels chaque collaborateur trouve son équilibre par rapport à sa motivation, ses compétences, ses réalisations et sa relation avec le cabinet pour prendre une place chez SeaBird et développer son potentiel. Un parcours souple à dimensions multiples, co-construit avec les managers, s'appuyant sur un outil de projection professionnelle qui sera utilisé lors de l'Entretien Annuel d'Evolution.

L'objectif étant de permettre à chacun de développer ses compétences, son savoir-faire et savoir être, de bénéficier d'outils pour évaluer sa progression individuelle, de bénéficier d'une trajectoire personnalisée et d'un échange permanent dans la proximité.

Tous nos collaborateurs bénéficient également tous les deux ans d'un entretien professionnel, appelé entretien à mi-parcours avec des Commitment Managers spécialement formés pour cela. Cet entretien permet d'échanger sur leurs aspirations professionnelles, leurs souhaits de formation et les orienter au mieux dans leur choix de carrière.

Construire un environnement de travail stimulant

- Suivi personnalisé des collaborateurs et événements d'entreprise : parcours d'intégration, point tous les deux mois avec le manager, entretien annuel d'évolution et projection pour une évolution personnalisée, entretien professionnel tous les deux ans, soirées d'entreprise tous les trimestres, déjeuner mensuel avec les collaborateurs, séminaire d'entreprise annuel.
- Formation professionnelle : développement d'un plan annuel de formation qui propose plus de 300 heures de formations à nos collaborateurs, dont certaines certifiantes, leur permettant de développer leurs compétences métiers, leurs soft-skills et leurs appétences avec les outils.
- Les domaines techniques : 6 pôles d'expertise permettent aux collaborateurs de développer des compétences rares sur la Finance & Investissements, la Transformation Durable, Risques & Actuariat, Risques & Conformité, Expériences Clients & Collaborateurs et Data, Innovation & Transformation IT.



Mesure des résultats

Garantir de bonnes conditions de travail

- Convaincue de l'opportunité que constitue le télétravail pour l'entreprise et les salariés, SeaBird a souhaité promouvoir cette forme d'organisation du travail. Après une expérimentation réussie, mise en place conjointement avec son CSE en 2021, la direction a souhaité instaurer une charte pérenne de recours au télétravail.

Le développement du travail à distance n'a nullement pour objectif de favoriser l'externalisation des emplois, la délocalisation des compétences ou encore d'altérer les relations qui unissent SeaBird à ses collaborateurs, qu'il s'agisse des relations contractuelles, managériales ou humaines.

Au contraire, l'expérimentation susmentionnée a révélé que le télétravail permet de concilier les exigences de performance pour l'entreprise et de mieux - être au travail pour les salariés avec les pratiques et les exigences d'une clientèle qui recourt elle aussi de plus en plus souvent à ce type d'organisation du travail.

Le télétravail permet de répondre à des objectifs multiples, à savoir notamment :

- Réduire le temps de trajet, la fatigue associée, et donc les risques d'accidents de trajet ;
 - Réduire l'empreinte écologique de chacun ;
 - Contribuer à améliorer la qualité de vie de chacun en favorisant une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et en permettant aux collaborateurs qui le souhaitent de travailler dans un environnement plus calme propice à la concentration ;
 - Contribuer, dans certaines situations, au maintien dans l'emploi après des difficultés de santé susceptible de compromettre l'aptitude médicale au poste.
- Adaptation de nos locaux en matière d'hygiène et de sécurité pendant la pandémie Covid-19 : mise à disposition de masques, gels hydroalcooliques, lingettes désinfectantes, plan de circulation dans les locaux, note de service concernant les règles à respecter, affiches sur les gestes barrières, l'utilisation de l'ascenseur, formation des sauveteurs secouristes du travail au Covid-19, mise à jour du règlement intérieur et de la DUERP. Le protocole sanitaire mis en place au sein de nos locaux a pu être contrôlé et validé par l'inspection du travail.
 - Prise en charge des frais de transport (taxi) pour les salariés qui, ponctuellement, partent tard le soir ou lors des grèves de transport.
 - Accord de forfait mobilité durable : SeaBird s'inscrit dans une démarche écocitoyenne et met en place un forfait mobilité durable pour l'ensemble de ses collaborateurs qui utilise un mode de déplacement dit « vertueux » quotidiennement. Ce forfait vise à dédommager les collaborateurs concernés par les frais générés par les trajets domicile-travail. Dans le cadre du forfait mobilité



durable, les collaborateurs peuvent être indemnisés jusqu'à 600 euros par an dans le cadre de leurs trajets au travail s'effectuant en covoiturage, en véhicule électrique, hybride ou à hydrogène, en vélo à assistance électrique ou à vélo, les gyropodes, trottinettes électriques, véhicules en autopartage, etc.

- A ce jour, SeaBird n'a jamais été confronté à des plaintes de la part de ses salariés pour harcèlement ou discrimination.
- Afin d'assurer le bien-être des collaborateurs nous mettons à leur disposition deux fois par semaine des paniers de fruits issus de l'agriculture biologique et via un circuit court.
- Sécurité du travail : formation de collaborateurs dans les différentes équipes tous les deux ans en tant que sauveteurs secouristes du travail. Nos locaux sont équipés d'un défibrillateur et des contrôles sont effectués tous les ans sur le matériel de sécurité (extincteur, défibrillateur). Deux simulations d'évacuation en cas d'incendie sont réalisées chaque année, en complément une formation sécurité incendie a été réalisée au sein de nos locaux pour plusieurs de nos collaborateurs.
- Depuis septembre 2023, nous avons un partenariat avec la plateforme juridique Ekie. Cette dernière permet aux collaborateurs de poser des questions sur divers sujets (investissement immobilier, conflit de voisinage, droit de succession, droit de la famille, etc.) auxquelles un avocat leur répondra dans les 48h. A ce jour, ce n'est pas moins de 47% des salariés qui ont utilisé la plateforme, soit 153 questions posées et 61 consultations téléphoniques réalisées. La note de satisfaction attribuée par les collaborateurs est de 4.9/5.

Donner des perspectives professionnelles

- Tous nos collaborateurs bénéficient d'une trajectoire personnalisée, revue chaque année lors de leur entretien annuel d'évolution avec leur manager. Cet entretien permet de faire le point sur les axes de progression et les réalisations de chaque collaborateur afin de dessiner une trajectoire personnalisée. Les parcours des uns sont indépendants de ceux des autres, car l'organisation de SeaBird n'est pas pyramidale, elle est concentrique et tournée autour du développement de chacun.
- Tous nos collaborateurs bénéficient tous les deux ans d'un entretien professionnel, appelé entretien à mi-parcours avec des Commitment Managers spécialement formés pour cela. Cet entretien permet d'échanger sur leurs aspirations professionnelles, leurs souhaits de formation professionnelle et les orienter au mieux dans leur choix de carrière. Sur l'année fiscale 2023-2024, ce sont 44 entretiens qui ont pu être réalisés.



Construire un environnement de travail stimulant

- Pour SeaBird et ses collaborateurs, les enjeux de la formation sont multiples ; il faut adapter en permanence les compétences à des métiers qui gagnent sans cesse en complexité, mais aussi anticiper les évolutions en se formant aux nouvelles technologies pour optimiser sa trajectoire professionnelle. Au regard de ces enjeux, SeaBird propose depuis plusieurs années une politique de formation ambitieuse et dynamique. Afin de proposer un accompagnement cohérent et individualisé, SeaBird propose trois parcours de formation accessible à chacun selon les rôles qu'il endosse et son niveau d'expertise : un plan de développement des compétences, un parcours de formation Managers et un parcours « posture conseil ».

Les formations réalisées au sein du cabinet entre le 01/09/2023 et le 31/08/2024 ont bénéficié à 241 participants (90% des collaborateurs ont été formés au cours de l'année fiscale) avec plus de 3000 heures de formations dispensées.

3. Environnement

Mise en pratique chez SeaBird et mesures des résultats

Les collaborateurs sont sensibilisés aux gestes éco-responsables (tri-sélectif, mise en veille des appareils électriques, impression en cas de nécessité, réutilisation du verso des impressions comme brouillon...) lorsqu'ils sont présents dans nos locaux mais également sur les bonnes pratiques écologiques en télétravail.

- Recyclage et gestion des déchets : mise en place de poubelles pour le tri-sélectif (papier, carton, plastique) et sensibilisation sur leur utilisation au sein de nos locaux par le biais d'affiches, sensibilisation du personnel sur les gestes éco-responsables, suppression des bouteilles plastiques individuelles remplacées par des fontaines à eau branchées sur eau courante, mise à disposition de gourdes et de tasses réutilisables pour le personnel, recyclage des cartouches d'encre, des piles et des ampoules, recyclage des équipements IT usagés. De nouvelles initiatives ont été prises afin de réduire les déchets plastique notamment la mise en place de machines à café à grain. En ce qui concerne les produits d'hygiène (produit vaisselle ou produit pour les mains) ils sont achetés en bidons de 5L. Toujours dans une démarche de respect de l'environnement, ces produits sont certifiés ecolabel.
- Depuis plusieurs années SeaBird s'est tourné vers l'achat de gobelets en carton plutôt qu'en plastique pour ses locaux. Compte tenu du nombre de visiteurs importants (candidats, prestataires, clients) et des consignes sanitaires liées à a période covid nous ne pouvions nous tourner vers l'utilisation de vaisselle traditionnelle pour le public. Les gobelets en carton recyclé sont désormais uniquement présents à l'accueil et distribués avec discernement. Nous limitons



l'usage des gobelets carton pour les collaborateurs (en dehors des différents séminaires, soirées d'entreprise) dans nos locaux, nous avons investi dans des tasses individuelles. Ces tasses sont nominatives pour des raisons d'hygiène et d'organisation (meilleur suivi des stocks, et des potentiels rachats en cas de casse ou de perte).

- Impressions papier : tous nos appareils sont paramétrés par défaut en mode économique (recto-verso, noir et blanc...). Pour aller plus loin dans ces démarches de réduction des impressions papiers, nous avons développé les outils collaboratifs (Office 365) afin de supprimer les différentes impressions lors des réunions. Nous nous tournons aujourd'hui vers une digitalisation de l'ensemble des process et travaillons dans ce sens. Par exemple, nous avons fait le choix d'utiliser Adobe Sign pour le département Ressources Humaines, pour rendre nos process plus digitaux et ne plus avoir recours aux impressions liées aux signatures. Pour notre pôle finance, nous avons repensé notre système de facturation en le digitalisant via l'utilisation d'un cloud. L'ensemble de nos factures sont dématérialisées. Nous réglons également tous nos fournisseurs par virements bancaires afin de limiter au maximum l'utilisation des chèques. Le CSE de SeaBird a également décidé de dématérialiser les chèques vacances et cadeaux, jusqu'à donnés sous format papier.
- Dématérialisation des bulletins de paie : implémentation du logiciel Nibelis. Les collaborateurs reçoivent depuis le 1^{er} janvier 2020 leurs bulletins de paie dans une coffre-fort électronique. De même, les bulletins de paie ne sont plus imprimés pour les archives mais directement conservés en version numérique.
- L'exercice du bilan carbone est un point d'entrée continu et itératif de diagnostic donnant des éclairages sur l'empreinte carbone de toute la chaîne de valeur de SeaBird, qui a pour finalité la réduction des émissions carbone, et qui est inscrit dans les engagements de SeaBird. Pour mener à bien ce projet, les équipes RSE, Finance, IT et Services Généraux ont travaillé pendant plusieurs mois fin 2022, en collaboration avec un partenaire externe Aktio, afin de rassembler la plus grande quantité possible de données sur nos activités et les émissions associées. Les résultats obtenus sont très encourageants pour une première année. Au bilan, avec les hypothèses de calcul retenues, c'est 607 tCO₂e émis par le cabinet en FY2122. Cela représente 2945 kgCO₂e par collaborateur sur l'année et selon le bilan réalisé par l'Ademe (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie) avec 4 000 évaluations des émissions de gaz à effet de serre qui ont été réalisés depuis le lancement en 2004 de la méthode Bilan Carbone il est indiqué que les entreprises du tertiaire, majoritaires en France, émettent en moyenne 50 tCO₂eq par salarié.

Suite aux différentes réunions avec notre partenaire externe des pistes d'amélioration ont pu être identifiées portant notamment sur l'organisation de séminaires plus green, la sélection de fournisseurs sur la base de critères environnementaux (rapports extra-financiers), la sensibilisation de prestataires indépendants à leur empreinte carbone, l'amélioration la gestion de notre parc informatique avec l'achat de produits de seconde main et de notre gestion des déchets.



Pour limiter notre empreinte carbone nous agissons sur nos modes de déplacement : certains salariés ont été équipés de trottinettes électriques ou de vélos électriques. Dans le cadre des déplacements professionnels nous invitons les collaborateurs à recourir à des voitures électriques ou à du co-voiturage. L'ensemble des véhicules qui composent aujourd'hui notre flotte automobile sont des voitures hybrides ou électriques.

- Accord de forfait mobilité durable : SeaBird souhaite s'inscrire dans une démarche écocitoyenne et a mis en place un forfait mobilité durable pour l'ensemble de ses collaborateurs qui utilise un mode de déplacement dit « vertueux » quotidiennement. Ce forfait vise à dédommager les collaborateurs concernés par les frais générés par les trajets domicile-travail. Dans le cadre du forfait mobilité durable, les collaborateurs peuvent être indemnisés jusqu'à 600 euros par an dans le cadre de leurs trajets au travail s'effectuant en covoiturage, en véhicule électrique, hybride ou à hydrogène, en vélo à assistance électrique ou à vélo, les gyropodes, trottinettes électriques, véhicules en autopartage, etc.
- Un projet d'élargissement du télétravail a instauré au sein de SeaBird comme mentionné précédemment, en s'appuyant sur les retours d'expériences suite au confinement lié au Covid 19 : une charte de recours au télétravail a été adoptée conjointement avec le CSE. En plus de l'objectif bien-être au travail pour les collaborateurs ce sont également des bénéfices écologiques que nous constatons : réduction des déplacements et donc réduction de notre empreinte carbone.
- SeaBird a emménagé dans de nouveaux locaux à l'été 2019. Dans ce cadre, des journées cleaning days avaient été mises en place. Cette initiative ayant porté ces fruits, nous sommes aujourd'hui dans la même logique au quotidien. De plus, nous avons adopté le flex office, ce qui nous oblige à trier de manière régulière nos documents papiers et à limiter nos affaires à un casier par personne.
- A la suite des différents confinements et de l'instauration pérenne du télétravail pour les collaborateurs SeaBird, il était nécessaire d'aller plus loin sur la sensibilisation de tous concernant les bonnes pratiques éco-responsables à adopter à domicile. Ainsi, un guide des gestes éco-responsables en télétravail a été créé et mis à disposition des collaborateurs via le site intranet.
- Afin d'accompagner les collaborateurs sur leur prise de conscience concernant les changements climatiques actuels mais également à venir et leurs impacts sur l'ensemble de la société, 8 managers du cabinet ont été formés pendant 7h à l'animation de la « fresque du climat » en mars 2023. Cet atelier collaboratif « la Fresque du Climat » permet de comprendre l'essentiel des enjeux climatiques pour passer à l'action. Cet outil permet aux individus et organisations de s'approprier le défi des changements climatiques.

L'idée est de pouvoir animer auprès de l'ensemble des salariés et des futurs salariés des fresques du climat. Lors de notre dernier séminaire annuel en avril 2023 l'ensemble des salariés présents ont eu l'occasion de tester pour la première fois l'animation de cette fresque du climat sur une matinée. L'objectif de ces ateliers est de sensibiliser sans faire culpabiliser, et de créer une cohésion de groupe autour de ce sujet qui nous est tous commun. En retraçant les liens de cause à effets, les participants peuvent pour la première fois prendre du recul et



comprendre les enjeux climatiques dans leur globalité. L'objectif est que les salariés quittent l'atelier soudés, motivés et outillés pour créer des solutions à leur portée. Les autres salariés auront des sessions de rattrapage sur l'année à venir. Au total ce sont 190 collaborateurs qui ont été formés à la fresque du climat.

- SeaBird a décidé d'aller plus loin et d'élargir les offres proposées à nos clients en créant une offre ESG prenant en compte des critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance.

Pour cela, le Lab.UC créé en 2020 qui est un collectif, qui réunit des partenaires aux expertises complémentaires, entendant proposer un éclairage nouveau et complet sur des thématiques en lien avec les unités de compte, a rédigé deux guides à destination de nos clients sur les thématiques suivantes :

- Finance Durable
- Modéliser les changements climatiques

De plus, ce groupe de travail a également rédigé plusieurs articles sur des sujet ESG :

- Comment mesurer la performance extra-financière ?
- Pilotage extra-financier : quelle maturité pour des assureurs ?
- Reportings extra-financiers : qu'apportent la CSRD et le template EET v1.0 ?
- Panorama de la communication extra-financière des assureurs

Face aux enjeux sociaux et environnementaux actuels, SeaBird a décidé de mettre au service de la transition écologique de nos clients sa connaissance de leurs métiers et des évolutions réglementaires en cours (SFDR, CSRD, ESRS, Taxonomie, Loi Pacte, Loi industrie verte, régime CatNat...) en créant une nouvelle offre « Transformation Durable » depuis septembre 2023.

Cet accompagnement constitue l'un des engagements que nous avons pris en tant que société à mission. Il repose sur la conviction que le secteur financier a un rôle moteur à jouer dans la transition écologique et l'infléchissement des pratiques. Notre approche est à la fois pragmatique, en prise avec la réalité des activités et des contraintes opérationnelles de nos clients, et volontariste, afin de mettre en œuvre le principe de double matérialité ou de faire évoluer la mesure de la performance vers l'extra-financier, dans une démarche plus exploratoire et innovante.

Ce cheminement s'inscrit dans un environnement réglementaire et technologique mouvant, source aussi d'opportunités, et contribue aux réflexions de place en cours. SeaBird est d'ailleurs membre de l'Institut de la Finance durable et de Finance Innovation.



4. Ethique des affaires et lutte contre la corruption

Mise en pratique chez SeaBird

Code de conduite

SeaBird remet à chaque collaborateur au moment de son arrivée un livret d'accueil avec le code de conduite et de déontologie du cabinet visant à rappeler les principes de bonnes conduites et les règles à respecter dans les relations avec ses clients.

Depuis quelques années, les acteurs économiques assistent à un renforcement de la lutte contre la corruption : sous la pression d'institutions internationales, les États réforment en profondeur leurs systèmes législatifs, parfois avec une portée extraterritoriale des lois, la coopération judiciaire est renforcée sous la pression de conventions internationales et les sociétés doivent être en mesure de rendre compte des mesures de prévention mises en place.

En France, la loi Sapin II (*non-applicable pour SeaBird*) s'inscrit dans cette logique en reprenant des principes communément admis en matière de lutte contre la corruption. D'autre part, les exigences en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE), largement traduites dans la Directive sur la publication d'informations non financières (*non-applicable pour SeaBird*) prennent également en compte cette dimension.

Même si SeaBird n'est pas légalement contraint (*du fait de la taille de l'entreprise*) d'adopter ces réglementations, le Cabinet, fidèle à ses valeurs, souhaite formaliser sa politique de Responsabilité Sociale et Environnementale dans un Code de Conduite pour ses collaborateurs. Ce code indique clairement un engagement de SeaBird de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption. SeaBird interdit donc à ses collaborateurs tout acte de corruption, à savoir la corruption active, la corruption passive, directe ou indirecte, le trafic d'influence, la collusion avec un fournisseur, client ou partenaire, le détournement de fonds et son blanchiment, les cadeaux ou avantages excessifs...

Il s'articule autour des points suivants :

- i. Cartographie des risques de corruption de l'entité
- ii. Dispositif d'alerte (whistleblowing)
- iii. Mesures disciplinaires
- iv. Sensibilisation des collaborateurs



La formalisation contractuelle :

Vis-à-vis de nos clients : en tant que société de conseil réalisant des prestations de services pour le compte de ses clients, SeaBird a intégré dans ses contrats une clause de non-sollicitation de ses collaborateurs et de non-concurrence.

« Article 11 - NON-SOLLICITATION - NON-CONCURRENCE

Le CLIENT renonce à engager, faire toute tentative ou proposition de travailler, ou faire travailler directement ou par personne interposée, tout ou partie des membres de l'équipe SEABIRD impliqués dans la fourniture des Prestations, et ce pendant la durée du présent Contrat et les 12 mois qui en suivent l'issue.

Dans le cas où le CLIENT ne respecterait pas cet engagement, il sera automatiquement et de plein droit redevable envers SEABIRD d'une pénalité fixée dès à présent et forfaitairement à un montant égal à 90 000 euros par personne sollicitée. »

SeaBird a également intégré une clause concernant le secret professionnel :

« Article 4 - SECRET PROFESSIONNEL - OBLIGATION DE DISCRETION

Les Parties conviennent que les documents, informations, connaissances ou données échangées au cours de l'exécution du Contrat sont par nature confidentielles.

Ces informations confidentielles ne peuvent faire l'objet d'aucune divulgation à des tiers et ne doivent être utilisées par l'une ou l'autre des Parties que dans le cadre de l'exécution du présent Contrat. Toutefois, chaque Partie pourra communiquer dans la stricte confidentialité le présent Contrat et les documents y afférents, à son courtier d'assurance, à ses commissaires aux comptes, aux organismes fiscaux et sociaux en cas de contrôle et à leur société mère respective.

SEABIRD reconnaît être tenue au secret professionnel et à l'obligation de discrétion pour tout ce qui concerne les faits, informations, études et décisions relatifs au Projet du CLIENT dont elle ou ses consultants pourraient avoir connaissance au cours de l'exécution du présent Contrat. Le CLIENT reconnaît cependant le droit à SEABIRD de communiquer le contenu du présent Contrat et des documents annexes (y compris les factures et constats d'avancement) en particulier à toute autorité judiciaire qui lui ferait injonction de communiquer ces documents ainsi qu'à la société d'affacturage à laquelle SEABIRD céderait, le cas échéant, ses factures.

Les dispositions de cet article 4 sont valables pendant toute la durée du présent Contrat. »

Vis-à-vis des collaborateurs : il est indiqué dans l'ensemble des contrats de travail une clause d'obligation de loyauté et de confidentialité. Toutes les informations communiquées dans le cadre de leur fonction sont considérées comme confidentielles.

« Article 10 - OBLIGATION DE LOYAUTE ET DE CONFIDENTIALITE

Le Salarié s'interdit pendant toute la durée du contrat et après expiration d'utiliser à son profit et ou de communiquer à un tiers un secret commercial, une information confidentielle et ou le savoir-faire appartenant à la société ou à un client ou prospect dont il aurait connaissance dans le cadre de ses fonctions, et ce aussi longtemps que ce secret ou cette information confidentielles ne sera pas tombé dans le domaine public.

La Salariée s'engage en particulier formellement à ne pas divulguer à qui que ce soit des études, des conceptions, des projets, des développements de logiciels étudiés dans la société ou chez des clients se déclarant lié à cet égard par le secret professionnel le plus absolu.

Il est en outre convenu que l'ensemble des informations confidentielles que la société transmet au Salarié ne nécessitent pas l'apposition ou l'adjonction sur leur support d'un



tampon ou d'une formule de confidentialité quelle qu'elle soit, pour être qualifiées d'informations confidentielles par les Parties. »

Par ailleurs, il est précisé dans le code de conduite SeaBird ainsi que dans la Charte de déontologie des achats responsables (signés par tous les salariés qui participent au processus d'achat) que les collaborateurs ne devront pas accepter des cadeaux, gratifications ou rémunérations en espèces ou en nature de la part d'un client ou d'un fournisseur, sans en prévenir la Société.

« Concernant les cadeaux, invitations ou donations inappropriés

Un cadeau, une invitation ou une donation (donné ou reçu) est qualifié d'inapproprié lorsque son montant est disproportionné au regard de l'achat ou de la relation d'affaires en contrepartie. Quelques exemples (liste non exhaustive) :

- *Achats : recevoir une gratification en échange d'une commande ;*
- *Partenariat : recevoir une gratification en échange d'une prestation ;*
- *Relations commerciales : donner une gratification en échange d'une prestation.*

Par la signature de ce document, les collaborateurs de SeaBird déclarent avoir pris connaissance de ce type de situation, s'engagent à déclarer auprès de leur management par courriel toute gratification reçue ou donnée et à refuser toute gratification supérieure à 100 €. »

Enfin, chaque collaborateur s'engage, comme précisé dans le code de conduite, à déclarer auprès de sa hiérarchie toute tentative de corruption passive et à ne commettre aucun acte de corruption active.

« La corruption se définit comme l'agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite/propose ou agréee/cède, un don, une offre ou une promesse, en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions. Le délit de corruption est prévu aux articles 433-1 et 433-2 du code pénal.

Quelques exemples (liste non exhaustive) :

- *Partenariat : recevoir une gratification en échange d'une prestation ;*
- *Relations commerciales : donner une gratification en échange d'une prestation ou recevoir une gratification contre un avantage reçu.*

Par la signature de ce document, les collaborateurs de SeaBird déclarent avoir pris connaissance de ce type de situation, s'engagent à déclarer auprès de leur management a priori et par courriel toute tentative de corruption passive et à ne commettre aucun acte de corruption active. »

Nous avons également mise en place en 2021 un processus d'alerte anonyme permettant à n'importe quel collaborateur de signaler à tout moment un acte de corruption ou un comportement non éthique.

Sensibilisation à la RGPD et modification conservation des données : afin de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux liés au nouveau Règlement Général sur la Protection des Données Personnelles, la Direction a à plusieurs reprises diffusé des messages de présentation de cette nouvelle réglementation. De nouvelles pratiques ont été mises en place et des modifications techniques ont été apportées au site internet, à nos outils internes afin d'être en conformité avec cette législation.



Mesure des résultats

- Aucun jugement, amende ou ordonnance n'a été émis à l'encontre de SeaBird pour corruption, extorsion ou autre agissement frauduleux depuis la création de la société.
- Tous les comptes de la société et du groupe sont soumis chaque année à vérification auprès d'un expert-comptable et d'un commissaire au compte. Les comptes comptables de la société ont été certifiés au 31/08/2023 dernier.
- SeaBird n'est lié à aucune activité de dissimulation d'argent obtenu de manière illicite.
- Le code de conduite a été mis en place début 2018. Il est aujourd'hui connu des collaborateurs et une sensibilisation des managers est faite au moment des formations des managers et des Entretiens Annuels d'Evolution. Il est par ailleurs disponible pour l'ensemble des collaborateurs sur notre intranet.
- Nous avons créé une Charte à destination de nos fournisseurs, afin de faire respecter et connaître nos engagements, en termes d'environnement mais également d'éthique des affaires. Pour accompagner cette Charte, un questionnaire est à remplir en amont, afin de nous apporter une meilleure connaissance de la politique RSE de nos fournisseurs. Cela nous permet ainsi d'ajouter ce critère lors de sélection pour des évènements par exemple.
- Nous avons également créé une Charte de déontologie des achats responsables à destination de nos collaborateurs amené à engager des achats pour SeaBird, qu'ils soient décisionnaires, partiellement ou totalement de certains engagements financiers et qui représentent l'entreprise vis-à-vis de l'extérieur. Cette Charte sensibilise nos salariés afin que la sélection de nos fournisseurs se fasse sur des critères exclusivement objectifs et avec transparence. Ils doivent ainsi veiller à ce que les principes fondamentaux et droits en matière sociale, éthique et protection de l'environnement soient effectivement respectés dans les entreprises sous-traitantes avec lesquelles SeaBird entretient des relations. Pour aller plus loin, cette année nous avons formalisé une formation à destination de nos collaborateurs sur les achats responsables.
- Des clauses RSE ont été ajoutées à nos contrats clients, mais également pour les contrats avec des prestataires indépendants.
- Enfin, nous avons créé une procédure d'alerte éthique interne afin de permettre à chaque collaborateur de mettre en lumière de manière anonyme des faits mettant en cause l'éthique interne au sein du cabinet. Par exemple sur des thèmes aussi variés que la corruption, la fraude, la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, les conflits d'intérêt, le harcèlement, la santé, l'environnement, les pratiques anti-concurrentielles, le non-respect des données à caractère personnel, la confidentialité, les délits d'initié, etc.