

# SeaBird



Placer le développement  
des potentiels humains  
au cœur d'un modèle  
d'entreprise inclusive  
et durable.

## RAPPORT DE MISSION 2023-2024

[seabirdconseil.com](https://seabirdconseil.com)

Partenaire conseil des métiers de l'Assurance, la Banque et la Gestion d'actifs

# Édito

Chères lectrices, chers lecteurs,

Cela fait déjà presque 2 ans que nous sommes société à mission. Et plus de 4 ans que notre deuxième actionnaire est une fondation qui agit pour l'intérêt général dans le secteur de la finance, SeaBird Impact. Nous sommes aussi certifié B-Corp et avons obtenu en juillet dernier la plus haute distinction du label Ecovadis, le label Platinum.

Cumul de mandats, collectionneur obsessionnel, pêché d'orgueil, comme un vieux général à la poitrine alourdie de décorations honorifiques ? Rien de tout cela.

Cela dit seulement de nous, que depuis plus de 4 ans, nous avons pris conscience de notre responsabilité d'être une entreprise qui va au-delà d'une seule recherche de profit à court terme. Nous cherchons à conduire nos engagements avec sincérité : prendre soin du « corps social », soutenir l'innovation et développer le collectif en faveur de notre propre transition écologique et sociale, et de celles des entreprises que nous éclairons et accompagnons.

Malgré les obstacles, la route est ponctuée de rencontres qui nous font grandir. Le courage et l'audace de notre Président, qui a partagé sa vision et ouvert la voie, sont aujourd'hui renforcés par la force du collectif de SeaBird, et l'exigence bienveillante de notre comité de mission, qui donne sa pleine puissance à nos actions sociales, sociétales et environnementales.

J'ajouterai que fondation actionnaire et société à mission sont deux modèles convergents qui se renforcent. Actionnaire stable et de long terme, notre fondation actionnaire est en effet protectrice des valeurs de SeaBird et en assure la pérennité. Et sa qualité de société à mission dote SeaBird d'une responsabilité à aligner l'ensemble de notre modèle d'entreprise avec nos engagements.

Nous n'en sommes donc pas à nos balbutiements, pour autant nous sommes loin d'être arrivés au but. Celui qu'atteindront les entreprises qui auront réussi la redirection écologique de leur modèle d'affaires pour devenir résilientes dans un monde de plus en plus imprévisible.

Pour conclure, comme nous y invite Bertrand Badré\*, "parrain" du parcours Monde Financier de la Convention des Entreprises pour le Climat Monde Financier que nous avons suivi : « Nous devons être à la fois modestes et terriblement ambitieux ».



**Séverine Ducrot**

Présidente du comité de mission.

Directrice associée en charge de l'Engagement de SeaBird.

Déléguée générale de SeaBird Impact.

\*Fondateur de Blue Like an Orange et ancien Directeur Financier de la Banque Mondiale

# Sommaire

QUI SOMMES-NOUS ? .....	4
NOTRE MISSION .....	6
NOTRE CHEMINEMENT POUR DEVENIR SOCIÉTÉ À MISSION .....	8
NOTRE COMITÉ DE MISSION .....	11
OPÉRATIONNALISATION DE LA MISSION .....	14
ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS .....	18
ACTIONS RÉALISÉES EN 2023-2024 .....	19
CONCLUSION DU COMITÉ DE MISSION EN TERMES DE MOYENS ALLOUÉS .....	48
EN SAVOIR PLUS SUR SEABIRD.....	49
AVIS DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA VÉRIFICATION DE L'EXÉCUTION DES OBJECTIFS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX.....	53



# Qui sommes-nous ?

Partenaire conseil engagé, SeaBird s'appuie sur la richesse et la complémentarité des expertises de plus de 200 consultants spécialistes du secteur financier pour accompagner ses clients dans la définition, le pilotage et la mise en œuvre de leurs projets de transformation organisationnelle, réglementaire, digitale et d'amélioration de la performance.

Notre intime connaissance opérationnelle des métiers du secteur financier nourrit notre vision et apporte la garantie de solutions sur-mesure concrètes, pérennes, qui prennent en compte l'humain.

Notre volonté de réconcilier sens et performance nous conduit à développer un modèle de société de conseil novateur.



## Partenaire conseil des métiers de l'Assurance, de la Banque et de la Gestion d'actifs

- Stratégie opérationnelle
- Amélioration de la performance
- Accompagnement opérationnel



## 8 communautés d'expertise

- Transformation des fonctions finance
- Epargne et Gestion d'actifs
- Risques & Actuariat
- Risques & Conformité
- Transformation durable
- Data & Innovation
- Expérience clients & Stratégie de distribution
- Capital Humain



## Société à mission

Placer le développement des potentiels humains au cœur d'un modèle d'entreprise inclusive et durable **est notre raison d'être**

- Transition écologique des acteurs financiers
- Partage de la création de valeur
- Développement des potentiels humains

## Membre B-Corp Certified



## EcoVadis Platinum



**+ de 200 consultants**



**86%**

C'est le niveau de satisfaction de la qualité managériale évaluée par les collaborateurs



**+ de 150 clients actifs**

**+ de 2 500 missions réalisées depuis 2005**

**34,5**

millions d'euros de CA annuel au 31/08/2023



**+ de 400 décideurs du secteur financier**

présents à nos événements d'expertise dans l'année. Chaque mois, de nouveaux guides, benchmarks, articles... pour décrypter les enjeux du secteur

## Un modèle de gouvernance au profit d'un meilleur partage de la valeur

**23%**

du capital détenu par la fondation actionnaire SeaBird Impact

Agir pour un secteur financier inclusif et durable

**16,5%**

du capital détenu par les salariés

dont 5 % via un Fonds Commun de Placement Entreprise (FCPE) agréé par l'AMF

# Notre mission

## Notre raison d'être

Placer le développement des potentiels humains au cœur d'un modèle d'entreprise inclusive et durable.

## Nos engagements statutaires & nos objectifs opérationnels

Nos engagements ont été définis en cohérence avec les grands axes de notre plan stratégique 2027.

Nous avons construit une première trajectoire à horizon 2028, qui naturellement pourra être adaptée pour répondre à l'évolution des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux de notre secteur. Les actions présentées cette année constituent une nouvelle étape de cette trajectoire.

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

**1** Développer de nouvelles offres d'accompagnement à la transition écologique et sociale de nos clients

**2** Inclure dans nos offres existantes la prise en compte des impacts humains et environnementaux

**3** Développer et nourrir un écosystème d'innovation et de recherche au profit de la transition écologique et sociale des acteurs du secteur financier



Cf. Détail dans notre rapport FY 2022-2023



## Prendre soin de l'humain, cultiver les potentiels et favoriser l'épanouissement d'un collectif engagé



**4** Détecter et développer les potentiels au sein de SeaBird et son écosystème

**5** Développer une culture d'entraide au profit du bien-être physique et mental des collaborateurs

**6** Engager les collaborateurs face aux enjeux sociaux, environnementaux et éthiques des affaires

## Partager la création de valeur et la prise de décision de manière équitable et responsable

**7** Partager la création de valeur au profit des salariés et au service de l'intérêt général en lien avec l'identité et l'activité de SeaBird

**8** Construire une gouvernance qui permette à SeaBird de conserver son élan entrepreneurial tout en tenant compte de ses valeurs et sa mission



# Notre cheminement pour devenir société à mission

novembre > décembre 2021

Phase d'ouverture : rencontres, partages, recueil d'avis externes

décembre > mars 2021

Pré-cadrage de la raison d'être et des objectifs statutaires

mars > mai 2022

Des groupes de travail pour favoriser l'intelligence collective et impliquer les collaborateurs dans l'élaboration du projet

mars 2021

Faciliter l'adhésion en interne : intervention de Pascal Demurger Directeur Général de la MAIF

juin > décembre 2022

Arbitrage et validation par le comex puis le comité stratégique

janvier 2023

Validation des statuts en AG et dépôt des statuts au tribunal de commerce

mars > septembre 2023

Composition du comité de mission, construction de la gouvernance pour assurer le pilotage, le déploiement & le suivi de l'exécution

février > mai 2023

Mise en récit en BD & opérationnalisation de la mission avec des ateliers gamifiés (Déclic)

novembre 2023 > janvier 2024

Choix de l'OTI & audit à blanc

septembre 2024

Audit réglementaire avec l'OTI Saint-Front



# Comment notre mission irrigue, à date, notre organisation et nos activités ?

## STRATÉGIE

### QUELLES ORIENTATIONS LA MISSION DONNE-T-ELLE À LA STRATÉGIE ?

Consolider un écosystème conseil inclusif et durable :

- L'humain au cœur de notre modèle d'entreprise (inclusion, entraide, développement des potentiels, responsabilisation) ;
- démultiplier notre capacité d'action pour aider le secteur assurance/finance à surmonter ses défis environnementaux et sociaux (recherche, intelligence collective, missions/offres) ;
- concilier sens et performance (gouvernance, partage de la valeur).



## OFFRES

### COMMENT ALIGNER NOS OFFRES AVEC NOTRE MISSION ?

- Création de nouvelles offres permettant d'accompagner nos clients dans la transition (stratégie durabilité, ISR/Investissement, Extra-Financier, Risques climatiques) ;
- Création d'une nouvelle offre Capital Humain ;
- Lancement d'une réflexion sur l'éthique des affaires.

## ECOSYSTÈME

### COMMENT EMBARQUER NOTRE ÉCOSYSTÈME ?

- Les acteurs du secteur financier avec la chaire de recherche MAPMONDES, le Lab Transition, l'Institut de la Finance Durable, Finance Innovation...
- Les dirigeants d'entreprises ;
- Les acteurs de l'inclusion avec la fondation Mozaïk ;
- Nos fournisseurs (ESAT, circuits courts privilégiés lorsque possible).





## MANAGEMENT & CULTURE

### COMMENT FAIRE VIVRE LES VALEURS ASSOCIÉES À LA MISSION ?

- Des Ateliers Déclic animés par des ambassadeurs pour faciliter l'appropriation de la mission par les collaborateurs
- Fresque du climat intégrée dans les on-boarding week
- Distribution de la BD Objectif Post-croissance aux nouveaux arrivants
- Possibilité de s'investir au sein de la fondation SeaBird impact grâce au programme de Mécénat de compétences

## INNOVATION/ PROGRÈS COLLECTIF

### QUELS NOUVEAUX CHAMPS LA MISSION OUVRE-T-ELLE ?

- Partenaire fondateur et financier avec la fondation SeaBird Impact d'une chaire de recherche MAPMONDES : mesurer autrement pour un monde soutenable dans le secteur financier.
- Exploration du nouveau rôle de protection de l'assurance pour un monde en post-croissance (Etude et conférence : "Assurance & Post-croissance : comment protéger à l'aune des limites planétaires ?")
- Lancement d'un Lab Transition pour accompagner la transition et la transformation des acteurs financiers vers un avenir soutenable
- Etude des nouvelles formes d'une gouvernance inclusive et responsable (avec De Facto, HLU...)
- Ouverture au monde des startups à impact avec le challenge FinTech for Tomorrow
- Recrutement inclusif avec la fondation Mozaik

## GOUVERNANCE

### COMMENT S'ASSURER QUE LA MISSION SOIT UNE GRILLE D'ARBITRAGE DANS LES PRISES DE DÉCISION ?

- Un actionnaire significatif représentant l'intérêt général - la fondation SeaBird Impact (23 %) - garant de l'alignement business/engagement
- Un comité de mission consultable par le comité stratégique, et au sein duquel siège un administrateur
- Une Direction de l'Engagement et des référents opérationnels au COMEX ou à des fonctions à responsabilité



## RH

### QUELS CHANGEMENTS DANS L'ORGANISATION ET LES PROCESSUS ?

- Des accords de travail et des actions permettant d'aider les collaborateurs à affronter les aléas de la vie.
- Développer l'entraide (coaching, codev...)
- Intégration de critères mission dans les assessments pour les trajectoires Manager (interne & externe)
- La valorisation de l'engagement du top management et des collaborateurs dans le déploiement des actions dans le package de rémunération pour 2024-2025.

# Notre comité de mission

Notre comité de mission est composé de 7 membres, 2 salariés SeaBird et 5 personnes externes, représentants de nos parties prenantes ou experts dans des domaines en lien avec nos engagements. Les membres du comité sont nommés pour 2 ans (cf. bio dans le rapport de mission 2022-2023, p.16).

Le comité de mission est présidé par Séverine Ducrot, Directrice associée en charge de l'Engagement et de la Marque. Séverine Ducrot a été élue à la majorité des membres du comité de mission. Les sujets pouvant entraîner des conflits d'intérêts seront identifiés en amont et elle ne prendra pas part au vote.

Au cours de l'exercice FY2324, le comité de mission s'est réuni 5 fois. Chaque comité de mission dure 2 heures, les éléments sont envoyés à chaque membre une semaine avant la tenue du comité de mission et un compte-rendu, enrichi des informations complémentaires demandées par les membres, est envoyé la semaine suivante.

Par ailleurs, quelques membres ont été sollicités pour leur expertise sur le sujet de l'égalité Femme/Homme au travers d'ateliers et de la relecture du questionnaire d'autodiagnostic (cf. page 40)

## Les réunions du comité de mission

### SEPTEMBRE

- Première réunion du comité de mission : présentation du comité, chacun fait connaissance. Appropriation de la mission de SeaBird, et de son modèle (organisation, activités, modèle d'affaires...)
- Présentation de la feuille de route
- Bien collaborer ensemble : partage autour du règlement du comité de mission

### DÉCEMBRE

- Validation des indicateurs et des objectifs 23-24
- Validation du rapport de mission 22-23
- Election du président du comité de mission

### FÉVRIER

- Présentation de l'OTI, le cabinet Saint-Front
- Formation du comité de mission au déroulé d'un audit réglementaire et aux attendus de l' OTI

### MARS

- Reformulation de certaines actions suite à l'audit à blanc
- Suivi de la feuille de route: indicateurs & chiffres clés
- Atelier sur les actions 9, 10 et 11 contribuant au développement du bien-être physique et mental des collaborateurs
- Atelier sur l'action 2 visant l'alignement de nos offres existantes avec nos engagements

### JUIN

- Préparation du rapport de mission, recueil de l'avis du comité de mission sur l'ensemble des actions réalisées cette année
- SeaBird, signataire du Manifeste du conseil à visée régénérative
- Présentation de la FDR Engagement suite à la CEC Monde Financier



## Les membres du comité de mission



**MARC ACCOS**

Entrepreneur et Directeur général chez PM.

« Le dépassement des objectifs 1<sup>1</sup> et 5<sup>2</sup> témoigne de la capacité de SeaBird à créer de la valeur à la fois sur le plan humain et sur le plan économique. L'atout majeur de SeaBird réside dans l'adhésion à la mission du management et des équipes. »

Fondateur de la société EFFISOFT  
revendue fin 2018.

Membre du comité stratégique de SeaBird



**ELODIE BAUSSAND**

Associée fondatrice du cabinet Tenzing et Présidente du comité de mission de Tenzing.

« La mission de SeaBird est créatrice de valeur par ce qu'elle affiche et souhaite mettre en œuvre dans son ensemble. Une systémie s'observe. Il ne s'agit pas d'avoir une approche silotée selon moi. La dimension qualitative prime autant que la dimension quantitative. L'atout majeur de SeaBird réside dans ses dirigeants. Ce qui m'inspire le plus est le programme de recherche entrepris par SeaBird au travers de sa fondation actionnaire SeaBird Impact. »

Membre du conseil d'administration  
de l'EPIDE

Membre du conseil d'administration  
de l'Observatoire des Inégalités

Membre du conseil d'administration  
de Coup de Pouce



**VIVIANE DE BEAUFORT**

Professeure-chercheur  
à l'ESSEC BS

« La mission de SeaBird crée de la valeur dans toutes ses dimensions : une nouvelle offre de conseil, des politiques internes pour les collaborateurs, et un écosystème valorisant la création de valeur ESG. Le travail en interne est très déterminé. Cependant, la dimension de l'impact sur l'écosystème est un aspect à approfondir ou mieux communiquer. »

Directrice du CEDE (Centre Européen  
de Droit et Économie)

Directrice du Women Board Ready

Personnalité qualifiée auprès  
de plusieurs organismes dont le Forum  
pour l'Investissement Responsable



**THIBAUT CARMENT**

Manager Offre Finance  
& Investissement

Thibaut Carment a remplacé Baptiste Dieltiens qui a quitté SeaBird en mars 2023. Il est entré en fonction dès avril 2024.

« La mission de SeaBird est cohérente avec l'ouverture de nouvelles perspectives business, c'est donc un levier de création de valeur. Les collaborateurs sont pleinement intégrés à travers de nombreux ateliers de sensibilisation et des formations. Plus intéressant encore, ils sont invités à prendre part aux groupes de travail permettant la mise en œuvre des actions. SeaBird bénéficie d'un collectif singulier qui a à cœur de faire du conseil différemment. Ce qui m'inspire le plus sont les ambitions fortes de la mission de SeaBird. »

<sup>1</sup> Objectif 1 : Développer de nouvelles offres d'accompagnement à la transition écologique et sociale de nos clients.  
<sup>2</sup> Objectif 5 : Développer une culture d'entraide au profit du bien être physique et mental des collaborateurs.



### SÉVERINE DUCROT

Directrice associée chez SeaBird  
Présidente du comité de mission

« L'atout majeur de SeaBird réside dans la sincérité de sa démarche actée par des preuves tangibles, notamment les mesures mises en place au profit d'un partage de la valeur auprès des salariés et de l'intérêt général, de vrais débats en interne, des relais forts au travers des directeurs/managers, et une adhésion des collaborateurs. Après ces 18 premiers mois, la maturité de chacun sur les enjeux de la mission s'améliore et se diffuse. Ce qui m'inspire le plus, c'est la gouvernance singulière de SeaBird et sa volonté de construire un écosystème conseil inclusif et durable qui repose sur l'intelligence collective en coopération avec les acteurs du secteur. »

Directrice de l'Engagement

Directrice de la Marque

Déléguée Générale et administratrice de la fondation actionnaire SeaBird Impact



### LOUIS DUPUY

Docteur en sciences économiques et chercheur au sein de l'APESA, Centre de Ressources Technologiques (CRT) spécialisé dans les transitions écologiques et sociales.

« La mission de SeaBird génère de la valeur car elle incarne une volonté de prendre en compte les enjeux de la transition écologique dans un univers professionnel peu perméable à ces enjeux. L'équipe défend une politique équilibrée entre développement des avantages salariaux et de la qualité de vie au travail et sensibilisation des parties prenantes internes et externes aux enjeux de la transition écologique. Le choix qui a été fait de faire levier au maximum sur les compétences propres de SeaBird, plutôt que d'essayer de développer des actions « pro-RSE » potentiellement hors sol est intéressant, même s'il se heurte de fait aux limites transformatrices de l'activité de la structure. »



### AUDE MESSIN

Directrice Transformation Finance et Durabilité du groupe Covéa, Membre du Comex Assurances France, Vice-présidente de la fondation d'entreprise Covea

« La mission de SeaBird vise à concilier la recherche de la performance économique et la contribution à l'intérêt général. La mission de SeaBird crée de la valeur humaine en mettant l'accent sur le développement des potentiels humains et en favorisant un environnement de travail inclusif et durable. Elle crée également de la valeur économique en aidant les acteurs de l'assurance et de la banque à naviguer dans la transition écologique et sociale, tout en partageant équitablement la création de valeur et la prise de décision. »

Membre du conseil d'administration de CSE Safeguard Insurance Company

Membre du conseil de surveillance BPCE IARD



Les travaux de Louis Dupuy portent sur les dynamiques d'évolution des économies du fait de la prise en compte des actifs naturels et sociaux. Il travaille aussi sur les logiques de valorisation des services environnementaux et sociaux. Louis a suivi l'émergence des méthodes de comptabilité extra-financière.

# Opérationnalisation de la mission



## La Direction de l'Engagement

La Direction de l'Engagement pilote et coordonne les actions, facilite l'appropriation et l'adhésion des collaborateurs et elle anime le comité de mission et le comité opérationnel mission interne chez SeaBird.

Cf. Rapport 2022-2023 p.18

## Sept référents opérationnels métiers

Les 7 référents opérationnels métiers ont contribué tout au long de l'année à la mise en œuvre des actions. Du fait de sa fonction, son niveau hiérarchique, son expertise et/ou son investissement individuel, chacun est un facilitateur et un garant du déploiement des actions de l'objectif opérationnel dont il est référent.

La Direction de l'Engagement a réuni les référents opérationnels 4 fois en plénière cette année pour travailler ensemble sur certaines problématiques et partager la vision globale de l'avancement des actions. En parallèle, des points projet étaient organisés et animés chaque mois par la Direction de l'Engagement avec chaque référent opérationnel.



# Une communauté d'ambassadeurs internes

Pour accompagner la conduite du changement inhérente au déploiement de notre plan stratégique SeaBird 2027 incluant nos engagements mission, une communauté d'une trentaine d'ambassadeurs a été créée. Les ambassadeurs se sont engagés volontairement pour une durée d'un an.

14 ateliers Décllic de 2 heures ont été animés par les ambassadeurs. Ces ateliers, mobilisant 5 à 15 personnes, réunissaient les collaborateurs par équipe/communauté d'expertise/direction.

Ces ateliers gamifiés (cf. rapport de mission 2022-2023 ; p. 20) ont permis en équipe de mieux comprendre la raison d'être et ce que recouvrent les objectifs statutaires,

opérationnels et les actions. Ils ont aussi permis de réfléchir aux modalités de mise en œuvre d'une ou deux actions choisies par l'ambassadeur, d'identifier les impacts sur son métier et/ou son quotidien professionnel, et de choisir une action sur laquelle s'investir.

La Direction de l'Engagement a, régulièrement dans l'année, fait un point sur l'avancement des actions auprès des ambassadeurs, et répondait à leurs questions.



## Focus sur les ateliers Déclic

**108 collaborateurs ont été formés entre novembre 2023 et juin 2024.**

La dernière partie de l'atelier a permis de faire remonter des idées de collaborateurs pour mettre en œuvre certaines actions de notre feuille de route. Les collaborateurs ayant souhaité s'engager dans la mise en œuvre de certaines actions ont été recontactés par la Direction de l'Engagement pour intégrer certains groupes de travail.

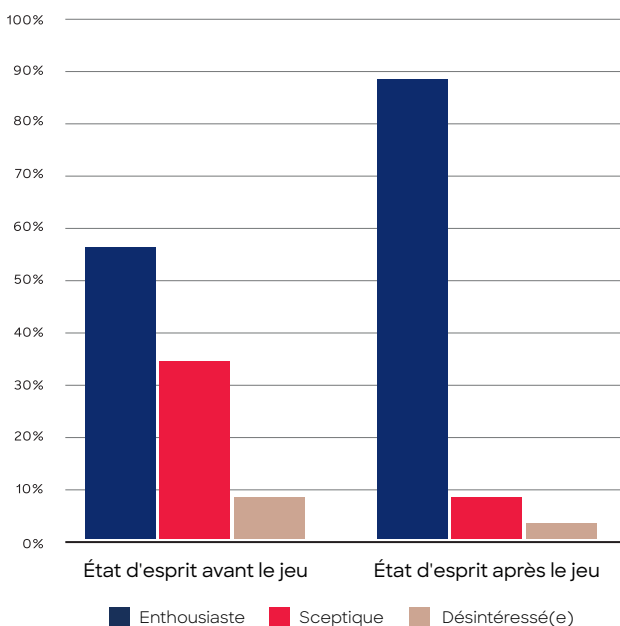


**37 personnes** ont répondu au questionnaire de satisfaction à l'issue de cet atelier.

La compréhension de la mission est de **3,4 / 4** à l'issue de l'atelier.

Le niveau de satisfaction de cet atelier est de **8,6/10**.

### Résultats du questionnaire de satisfaction \*



\*sur 37 répondants, soit 34% des participants

Cet atelier présente également un fort taux de transformation : l'envie de s'investir dans la mise en œuvre des actions et des objectifs de société à mission est **forte à 66%, modérée à 29% et seuls 6%** ont peu envie de s'impliquer dans la mise en œuvre de la mission.

Pour chaque atelier Déclic, un brief et un débrief étaient organisés avec l'ambassadeur par la Direction de l'Engagement. Le débrief a permis d'identifier les points forts et les zones de flou perçues par les collaborateurs concernant la mission. Cela a permis d'ajuster ou de préciser les communications auprès des collaborateurs. Des présentations de l'avancée des actions ont par exemple été faites au cours des plénières des communautés d'expertise. Un outil de suivi des indicateurs va être déployé sur l'intranet SeaBird life.

## Des groupes de travail ad hoc

Pour la mise en œuvre de certaines actions, nous nous sommes appuyés sur des groupes de travail constitués de collaborateurs volontaires. Coordonnés par la Direction de l'Engagement, ces groupes de travail :

### Action 2

Etude et identification des outils et process à mettre en place pour déployer une culture de l'éthique chez SeaBird permettant un alignement de nos activités avec nos engagements. Chaque membre du groupe de travail a suivi une formation à l'éthique des affaires (GT de 9 personnes : business managers, consultants, managers, Direction de l'Engagement). (cf. page 21)

### Action 4

Dans le cadre de l'étude « Assurance et Post-croissance : comment protéger à l'aune des limites planétaires ? », un groupe de travail composé de 4 collaborateurs a été constitué pour relire l'étude et apporter leur expertise concernant le contenu. Un autre groupe de travail constitué de 7 collaborateurs (3 consultants et 4 membres de la Direction de la Marque) a été créé pour organiser la conférence du 18 juin à la BNF François Mitterrand. (cf. page 26)

### Action 13

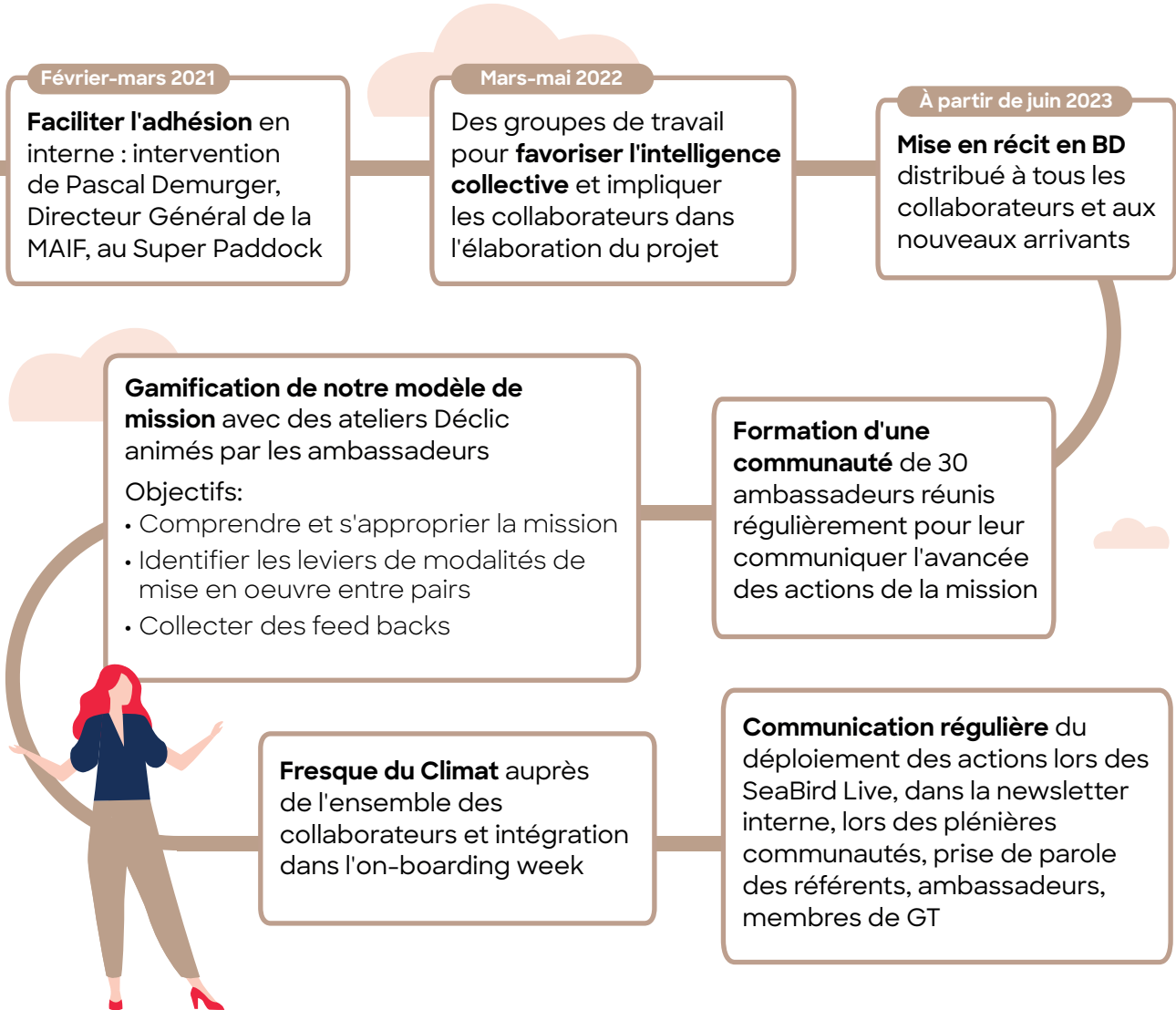
Création d'un questionnaire d'autodiagnostic pour mesurer l'impact des stéréotypes de genre dans la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs (GT de 9 personnes : consultants, équipe marque, Direction de l'Engagement). (cf. page 40)





# Engagement des collaborateurs

## Comment avons-nous embarqué les collaborateurs?



Notre sondage annuel montre que les collaborateurs de SeaBird se sentent alignés avec la raison d'être et ont majoritairement envie de contribuer au déploiement des actions de la société à mission.

Néanmoins, les collaborateurs ont exprimé des besoins pour que cette raison d'être devienne davantage encore une réalité dans leur quotidien : avoir un suivi régulier des indicateurs des actions, pouvoir réfléchir avec leur manager et/ou en équipe à l'évolution des pratiques professionnelles pour contribuer à la réalité de notre raison d'être ou encore disposer de plus de temps pour participer aux groupes de travail.

Te sens-tu aligné avec la raison d'être de SeaBird?

4,1/5\*

As-tu envie de contribuer au déploiement des actions de la société à mission?

4/5

\* Résultat du baromètre proximité auprès des collaborateurs SeaBird - avril - 100 répondants  
5 = Tout à fait d'accord

# Les actions réalisées en 2023-2024

**Objectif statutaire :**  
**Accompagner la transition écologique et sociale de acteurs Assurance/ Banque**

**Objectif opérationnel n°1 :**

**Développer de nouvelles offres d'accompagnement à la transition écologique et sociale de nos clients**

**Action 1 :** Déployer 3 nouvelles offres d'accompagnement à la transition écologique et sociale de nos clients (1 offre risques climatiques, 1 offre ISR et 1 offre extra-financière) qui représenteront 2% du CA global sur l'année fiscale 2023-2024.



INDICATEURS

RÉSULTATS  
FY 2022-2023

RÉSULTATS  
FY 2023-2024

OBJECTIF  
FY 2023-2024

% du CA

1%

5%\*

2%

CA facturé  
en euros

531 000

1,2 million au 31/08

800 000

\* validation des comptes en cours par le CAC au moment de la publication du rapport de mission



Un objectif dépassé  
Arrivée de nouveaux consultants et managers  
Des événements de place



Manque d'un réseau et d'une visibilité solide sur ces offres naissantes  
Pas de directeur à la tête de la communauté d'expertise Transformation durable encore à date



PERSPECTIVES

Enrichissement de notre accompagnement auprès de nos clients avec de nouvelles offres répondant notamment aux besoins de redirection écologique et de transformation en société à mission

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

### **Recrutement au sein de la communauté Transformation durable**

Recrutement en novembre 2023 d'un nouveau consultant, en avril 2024 d'un consultant référent, en juin et septembre 2024 de deux managers. Le recrutement d'un Directeur de la Transformation Durable est en cours.

Nous avons également formé 17 consultants et managers à la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) pour renforcer nos équipes sur cette expertise stratégique.

### **Une politique de brand content qui aide nos clients dans leur compréhension de ces enjeux et permet d'accroître notre visibilité sur ces offres.**

Le 1er février, nous avons organisé un SeaBird Social Club sur le thème :

"Données ESG : c'est ni fait... mais c'est à faire !". Ces événements permettent à nos clients et prospects de partager leurs expériences entre pairs sur des problématiques spécifiques.

Nous avons également produit une étude en trois volets sur la Finance Durable, disponible en accès libre sur notre site, diffusée via notre newsletter "Décryptons" et promue sur LinkedIn (organique et payant).

Nous avons enfin publié plusieurs articles, notamment sur l'intégration d'un indicateur climat pour les risques de durabilité et la maîtrise du protection gap, les nouvelles réglementations (paru le 6 février), ainsi qu'un article sur la Taxonomie et le Green Asset Ratio.



## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité de mission considère cet objectif atteint, et salue son dépassement. Il estime que les moyens alloués ont été globalement adaptés et salue le nombre de consultants formés à la CSRD.

En axe d'amélioration, le comité de mission suggère de formaliser les critères d'éligibilité pour qu'une mission soit prise en compte dans le CA correspondant à l'objectif opérationnel n°1, et de montrer

ainsi comment cet objectif le met dans une dynamique qui n'aurait pas été la sienne si SeaBird n'avait pas adopté la qualité de société à mission.

Le comité de mission invite également SeaBird à multiplier le nombre de missions en lien avec la CSRD, et trouver des synergies avec les offres existantes pour effectuer des interventions multi-offres.

## Objectif opérationnel n°2 :

Inclure dans nos offres existantes la prise en compte des impacts humains et environnementaux

**Action 2 :** Créer un groupe de travail qui aura pour objectif d'identifier les outils & les process d'aide à la prise de décision qui nous permettront à horizon 2026 de veiller à ce que nos missions soient en accord avec nos valeurs et notre raison d'être.

### INDICATEURS

Création du groupe de travail

### RÉSULTATS FY 2023-2024

Lancement d'un groupe de travail composé de 9 personnes (manager sales, managers consultants, Direction de l'Engagement). Chacun a suivi une formation à l'éthique des affaires. Le GT s'est réuni à l'occasion de 5 ateliers de 2h, et a présenté des premières propositions au comex en juillet 2024.

### OBJECTIF FY 2023-2024

Lancer un groupe de travail



Complémentarité des expertises et intérêt des membres du GT, ce qui nous assure d'avoir toutes les sensibilités autour de la table et de débattre pour parvenir à un consensus pérenne



Impact potentiel sur le chiffre d'affaires  
Ne pas alourdir la gouvernance actuelle avec un nouveau comité éthique



### PERSPECTIVES

S'appuyer sur le comité de mission pour incarner ce rôle de promoteur et vigie de l'éthique des affaires





## MOYENS MIS EN ŒUVRE

Un groupe de travail composé de 9 personnes, incluant des managers sales, des managers consultants et la Direction de l'Engagement, a tout d'abord été formé à l'éthique des affaires.

Le groupe a ensuite rencontré trois entreprises qui ont réfléchi ou mis en place une politique de renoncement : le Manager Mission de Maif Vie, le Directeur général de Norsys (permaentreprise) et deux Directrices de Spring Lab.

A ce jour, six ateliers de travail de deux heures chacun ont été organisés et une présentation des premières propositions a été faite auprès du comex en juillet pour validation définitive en septembre.

Le groupe de travail a procédé de la manière suivante : l'analyse du modèle d'affaires de SeaBird au regard de nos engagements a permis de relever des dilemmes. Le groupe de travail a recensé les critères d'alerte pour chaque dilemme et une trajectoire éthique d'ici à 2030. Le groupe de travail a également décrit le rôle et le fonctionnement d'un arbitrage éthique qui sera assuré par le comité de mission, sur les conseils de notre comité stratégique à qui une première présentation avait été faite.

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité de mission considère cet objectif, qui consistait cette année à créer un groupe de travail et initier la réflexion sur l'éthique des affaires chez SeaBird, atteint et les moyens alloués plutôt adaptés. Il est souligné que la méthodologie mise en œuvre est rigoureuse et inclut l'ensemble des parties prenantes internes.

Le fait de poser la question de l'éthique est pertinent car elle permet d'ouvrir le débat et d'inscrire dans le marbre la dimension morale que doit avoir l'entreprise.

Le comité de mission est favorable à assurer le rôle de vigie et fournir des recommandations éthiques à SeaBird.

## Objectif opérationnel n°3 :

Développer et nourrir un écosystème d'innovation et de recherche au profit de la transition écologique et sociale des acteurs Assurance/Banque.

**Action 3 :** Être initiateur, au travers de la fondation SeaBird Impact, de la création d'une chaire de recherche, hébergée par la Fondation du Risque, qui mène des travaux sur les informations de durabilité à destination des acteurs du secteur financier.

### INDICATEURS

Création d'une chaire ou d'une initiative de recherche

Cadrage des travaux de recherche

### RÉSULTATS FY 2023-2024

SeaBird Impact est partenaire fondateur et économique de MAPMONDES, secteur financier : mesurer autrement pour un monde durable et soutenable

4 programmes de recherche cadrés par Véronique Blum\*

### OBJECTIF FY 2023-2024

Créer une chaire ou une initiative de recherche

Cadrage des travaux de recherche

\*Les 4 programmes de recherche sont :

#### L'AIDE À LA PRODUCTION D'INFORMATIONS DURABLES FONDÉES SUR DES DONNÉES SCIENTIFIQUES

- Quelles informations les entreprises doivent ou peuvent-elles publier ?
- Quels sont les cadres d'analyse à leur disposition pour les accompagner ?
- Comment mesurer la matérialité d'un impact, d'un risque ou d'une opportunité ?

#### LA COMPRÉHENSION DES PRATIQUES À L'ŒUVRE

- Quelles informations de durabilité ont fait l'objet de publication(s) dans le cadre de l'application de la NFRD ?
- Quelles informations de durabilité font l'objet de publication(s) dans le cadre de l'application de la CSRD et de la SFDR ?
- Peut-on identifier des spécificités sectorielles ?

#### LA RESPONSABILITÉ À L'ŒUVRE

- Peut-on détecter des défaillances dans la responsabilité et prévoir la survenance de controverses (environnementales et sociales en particulier) ?
- Comment les entités sujettes à controverses adoptent-elles un comportement post-controverse ?
- Qu'est-ce qu'un produit d'assurance dommage responsable ?

#### LA GESTION DE LA PRODUCTION DES DONNÉES DE DURABILITÉ DANS LE SECTEUR FINANCIER

- Quelle comptabilité multi-capitaux pour accompagner le secteur financier ?

Tous ces travaux de recherche seront diffusés et vulgarisés via des publications (une dizaine), des ateliers semestriels et des conférences internationales.



Une équipe efficace avec une relation de confiance forte. Nous avons un co-mécène, avec la MAIF, qui garantit une certaine pérennité économique.



Disposer des financements suffisants pour mener à bien l'ensemble des travaux de recherche jusqu'à 2027.



## PERSPECTIVES

Trouver de nouveaux partenaires économiques pour permettre à MAPMONDES de mener ses travaux de recherche avec ambition. La chaire travaille actuellement à l'analyse critique des méthodes et des outils de mesure de soutenabilité : quels outils pour répondre aux exigences de publication d'informations de durabilité ? Quelles sources de données pour comprendre, et établir l'impact de l'entreprise sur des phénomènes physiques et sociaux ?

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

Nous nous sommes rapprochés de Véronique Blum, Professeur de l'Université Grenoble Alpes, membre de l'EFRAG, membre de LES France et de l'Observatoire de l'Immatériel, de la fondation du Risque et de l'Institut Louis Bachelier et avons décidé de créer une chaire MAPMONDES qui mènera des travaux de recherche visant à accompagner les acteurs du secteur financier dans leur adaptation à la transition écologique et aux réglementations de durabilité.

La chaire de recherche MAPMONDES - Secteur financier : mesurer autrement pour un monde durable et soutenable - hébergée par la Fondation du Risque, s'appuie sur des partenaires académiques, la chaire Double matérialité et le Centre de résilience de Stockholm, ainsi que sur deux premiers partenaires économiques, la fondation actionnaire SeaBird Impact et la MAIF.

Elle s'appuie également sur un comité scientifique composé de :

- Didier Bensadon, Université Paris Dauphine
- Corinne Bessieux-Ollier, Montpellier Business School
- Sarah Cornell, Stockholm Resilience Center
- Beatrice Crona, Stockholm Resilience Center
- Shruti Kashyap, Royal Academy of Sweden
- Beate Sjøfjell, Université Oslo
- Abbey Stemler, Indiana University & Harvard
- Shona Russell, Université St Andrews
- Pierre Théron, ISFA - Université Lyon 1
- Elisabeth Walliser, Université Côte d'Azur



« Grâce à la production réglementée de données de durabilité relatives à la CSRD et aux normes ESRS, dès 2025, une quantité et une qualité inédites d'informations deviennent disponibles. Notre chaire observe les nouvelles pratiques de communication, et fournit des indicateurs solides sur les impacts et les objectifs de redirection vers le développement durable. A terme, MAPMONDES vise à traduire ces données dans un modèle de comptabilité multi-capitaux. »

Véronique BLUM,  
Responsable scientifique  
de MAPMONDES



Cette année, nous avons organisé une conférence pour présenter MAPMONDES auprès des acteurs du secteur financier dans l'optique d'une recherche de financement (28 mars 2024). La levée de fonds se poursuit.

La chaire MAPMONDES a également porté l'étude « Assurance & Post-croissance : comment protéger à l'aune des limites planétaires ? », co-réalisée par la fondation actionnaire SeaBird Impact et l'agence Prophyl, qui a été présentée le 18 juin 2024 à la BNF François Mitterrand (cf. page 26).

MAPMONDES a également produit deux publications :

- la prise en compte du risque en comptabilité : le cas des industries extractives (en avril 2024) ;
- l'impact des divulgations d'informations climatiques sur la performance financière : une étude empirique des sociétés européennes (en mai 2024).

Enfin, une post-doctorante a rejoint MAPMONDES pour travailler sur l'analyse critique des méthodes et outils de mesure de soutenabilité, en vue du développement d'une plateforme en open source (cf perspective).

Naturellement, l'identité visuelle de la chaire a été créée, ainsi que différents supports de communication indispensables.





**Action 4 :** Dans le cadre de la chaire de recherche initiée par la fondation SeaBird Impact, participer à la réalisation d'une étude, diffusée en accès libre, qui explore le futur de l'assurance dans un monde en post-croissance, et organiser une conférence associée.

### INDICATEURS

Réalisation d'une étude

Réalisation d'une conférence

### RÉSULTATS FY 2023-2024

Publication de l'étude « Assurance et Post-croissance, comment protéger à l'aune des limites planétaires ? »  
(216 pages - juin 2024)

Organisation d'une conférence à la BNF François Mitterrand pour présenter l'étude en présence d'intervenants reconnus dans le secteur de l'assurance. 628 inscrits, 298 présents (143 en salle et 145 à distance), dont 122 acteurs de l'assurance

### OBJECTIF FY 2023-2024

Publication d'une étude autour du futur du secteur de l'assurance

+ 100 acteurs de l'assurance



Etude qualitative sectorielle riche qui apporte une information nouvelle au secteur de l'assurance grâce au recueil d'initiatives existantes accessibles aussi bien aux néophytes qu'aux experts



18 mois pour produire cette étude qui a nécessité de nombreux entretiens (46 au total) et des mises à jour en continu notamment avec la sortie du rapport Langreny



### PERSPECTIVES

Communiquer largement tout au long de l'année sur cette étude pour qu'elle soit lue par le maximum d'acteurs de l'assurance.

Faciliter cette communication, tant interne qu'externe, en feuilletonnant cette étude « fleuve », de même pour les deux heures de replay de la conférence.

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

SeaBird Impact était partenaire de l'étude « Entreprise et Post-croissance » produite par Prophil en 2021. Nous avons souhaité poursuivre cette exploration avec un focus sur le secteur de l'assurance. Ainsi est née l'idée de l'étude : « assurance et Post-croissance : comment protéger à l'aune des limites planétaires ? », co-réalisée et co-brandée avec Prophil, et portée par la chaire MAPMONDES.

Afin de réaliser cette étude, nous avons cherché d'autres partenaires économiques que la fondation SeaBird Impact. C'est ainsi que nous ont rejoint : Maif, Matmut, Groupama, Axa, Tikehau Capital.

Un comité de rédaction, composé de Pierre Thérond, Geneviève Ferone, Maylis Cartigny, Timothé Miot, Cyrille Vu, Séverine Ducrot, Véronique Cazals et Camille Ruault, s'est réuni 11 fois.

En vue de la rédaction de cette étude, après la réalisation d'un état de l'art sur les enjeux de transformation du secteur de l'assurance face aux limites planétaires et aux fondamentaux sociaux, 46 entretiens ont été menés auprès d'acteurs de l'assurance.

Tout au long de l'avancée de ces travaux, le comité de suivi composé des partenaires financiers a été réuni régulièrement, informé et consulté pour avis.

Pour l'organisation de la conférence, un groupe de travail réunissant 7 collaborateurs de SeaBird incluant des consultants, l'équipe événementielle et l'équipe éditoriale Marque, a été formé.

Une campagne de communication en amont a été construite avec des communications sur les réseaux sociaux, des campagnes e-mailing, l'achat d'une campagne publicitaire dans l'Argus de l'Assurance, l'organisation d'un petit déjeuner presse le 14 juin, et la diffusion d'un communiqué de presse le 18 juin.

La conférence phygitale s'est tenue le 18 juin, en présentiel à la BNF François Mitterrand, et à distance via la plateforme Teams. 628 personnes se sont inscrites, 298 ont suivi la conférence : 143 sur place et 145 à distance. La conférence a duré plus de 2h. Un replay est accessible sur le site de SeaBird Impact depuis le 19 juin.

L'étude est, quant à elle, accessible gratuitement en téléchargement sur le site de SeaBird Impact depuis le 18 juin. L'ensemble des inscrits ont reçu le lien pour télécharger gratuitement l'étude. 370 études ont déjà été téléchargées sur le site de SeaBird Impact (au 31/08/2024). 1 200 exemplaires papier ont été imprimés, et seront distribués tout au long de l'année auprès d'acteurs du secteur financier ou d'acteurs économiques par l'intermédiaire de SeaBird Impact, Prophil, la chaire MAPMONDES et les partenaires financiers de l'étude.


L'étude a fait l'objet de premières retombées presse, avec des articles de qualité dans l'Argus de l'Assurance, la Tribune de l'Assurance, l'Assurance en mouvement et MindFinTech.

Nous aspirons à toucher un maximum d'acteurs de l'assurance pour leur donner des clés de compréhension et d'action des enjeux de la transition écologique dans leur secteur, et mettre en lumière les initiatives de porteurs de projets pionniers et les partis pris d'experts visionnaires pour encourager et favoriser leur mise en mouvement.




**Action 5 :** Poursuivre notre participation au Challenge Fintech For Tomorrow porté par l'Institut de la Finance Durable et accompagner les startups lauréates avec un bouquet masterclass, au travers de le programme Entrepreneuriat à Impact de la fondation SeaBird Impact.

INDICATEURS	RÉSULTATS FY 2022-2023	RÉSULTATS FY 2023-2024	OBJECTIF FY 2023-2024
Participation au Challenge	Vanessa Chauvat, membre du Jury	Mathilde des Courtis, membre du Jury	Être membre du Jury
Masterclass	26,5 heures de formations dispensées	22,5 heures de formations dispensées	Accompagner les lauréats avec un bouquet master class de +20 heures de formation
Note de satisfaction	<b>3,9/4</b>	<b>3,6/4</b>	<b>&gt;3,5/4</b>



Dans la continuité d'un projet déjà connu



La réalisation des masterclass dans un délai assez court et la mise en place d'une organisation phygitale ont posé des défis significatifs.

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

Au titre de membre du jury du challenge FinTech for Tomorrow, Mathilde des Courtis, alors Directrice associée, aujourd'hui Directrice générale déléguée de SeaBird, a étudié une trentaine de dossiers de candidatures, et auditionné 10 startups entourée de l'ensemble des membres du jury (20 personnes). Le jury s'est réuni dans les bureaux de SeaBird le 27 septembre 2024.

Les 3 startups lauréates cette année étaient :

- **Atekka** (lauréat de la catégorie arbre) : première néo-assurance protégeant des risques agricoles en associant

innovation technique et technologique pour accompagner sur-mesure les filières agricoles.

- **ValueCo** (lauréat de la catégorie jeune pousse) : plateforme d'analyse de données ESG, qui répertorie et propose une donnée harmonisée des scores issus des notations des entreprises de gestion d'actifs, pour une donnée ESG plus comparable et transparente.

- **EverSea** (lauréat de la catégorie graine) : pionnière de la finance bleue, elle promeut la gestion durable des ressources marines via des mécanismes financiers innovants, comme les obligations ou les crédits carbone bleus.

SeaBird Impact a offert un bouquet Master Class aux 3 lauréats, soit 9 bénéficiaires. Ce bouquet était composé de 22,5 heures de formation, dispensées dans un délai d'un mois.

Les modules ont été les suivants :

- Recrutement, le 5 janvier, animé par Audrey Boudouma, responsable RH chez SeaBird.
- Questiologie, le 9 janvier, animé par Héloïse Burgy, référente des trajectoires.
- Ingénierie à la créativité, le 12 janvier, animée par Laurence Sellincourt, coach certifié, prestataire externe.
- Business, le 18 janvier, animé par François de Bosschère, Directeur du Développement.
- Gouvernance responsable, le 19 janvier, animé par Cyrille Vu, Président de SeaBird.
- Management, les 26 et 30 janvier, animé par Hélène Koffi, Directrice des Ressources Humaines chez SeaBird.

Pour conclure cette série de formations et présenter les startups lauréates auprès des collaborateurs, un afterwork a été organisé le mercredi 30 janvier.



## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité de mission considère cet objectif atteint et les moyens alloués adaptés.

Le comité de mission souligne la grande qualité et la juste formulation des problématiques auxquelles les actions de cet objectif entendent répondre, notamment les travaux de recherche portés la chaire MAPMONDES et l'étude Assurance & post-croissance.

Il est rappelé que travailler sur la prévention est un outil nécessaire à l'atténuation du changement climatique.

Dans les axes d'amélioration, pour renforcer l'impact de l'étude et son usage par les assureurs, le comité de mission recommande de chercher à en faciliter la lecture, par un condensé par exemple.






**Objectif statutaire :**  
**Prendre soin de l'humain, cultiver les potentiels  
 et favoriser l'épanouissement d'un collectif engagé**

**Objectif opérationnel n°4 :**

**Détecter et développer les potentiels  
 au sein de SeaBird et de son écosystème**

**Action 6 :** Poursuivre notre partenariat avec la fondation Mozaïk pour aider a minima 15 jeunes diplômés issus de la diversité sociale, territoriale ou culturelle à décrocher un premier emploi souhaité grâce au programme Egalité des Chances de la fondation SeaBird Impact.

INDICATEURS	RÉSULTATS FY 2022-2023	RÉSULTATS FY 2023-2024	OBJECTIF FY 2023-2024
Accompagner des jeunes	21 personnes accompagnées	2 promotions avec respectivement 7 et 13 personnes, soit 20 personnes	Accompagner > 15 jeunes diplômés
Taux de satisfaction des mentorés sur la qualité d'accompagnement par les mentors après quelques mois d'accompagnement	NA	95% sont très satisfaits ou satisfaits de l'accompagnement par leur mentor	60 % de très satisfaits ou satisfaits
 Des salariés engagés et motivés : les mentors et aussi les collaborateurs qui animent des simulations d'entretiens RH lors des ateliers de lancement de chaque programme		 Tension du marché : depuis deux ans le délai de recherche d'emploi des jeunes que nous mentorons s'est allongé	
 <b>PERSPECTIVES</b>		Enrichir l'offre de mentorat avec la mise en place d'ateliers collectifs animés par les équipes RH durant la période de recherche d'emploi, en appui des mentors	

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

SeaBird Impact accompagne des jeunes diplômés issus de la diversité sociale, territoriale ou culturelle à trouver un emploi dans le secteur financier ou le monde du conseil, en partenariat avec la Fondation Mozaïk dans le cadre du programme Propulsion. SeaBird Impact finance le programme Propulsion pour 20 jeunes, et renforce le dispositif avec un programme de mentorat des jeunes durant leur recherche d'emploi assuré par les salariés de SeaBird dans le cadre d'un mécénat de compétences.

Les mentors sont formés par la Fondation Mozaïk durant un atelier d'1h30. Présentation du programme, rôle, posture et attendus d'une relation de mentorat positive sont les principaux sujets abordés pour optimiser le parcours de recherche de chaque mentoré.

Au lancement de chaque promotion, SeaBird accueille les jeunes diplômés durant deux jours d'ateliers animés par la fondation Mozaïk avec la participation de collaborateurs de SeaBird pour des simulations d'entretiens, et le témoignage de Cyrille Vu, président de SeaBird, et d'Hélène Koffi, DRH. Outre faire la connaissance de son mentor, ces deux journées d'ateliers permettent d'aborder les points suivants :

- savoir construire un **CV attractif**
- savoir **présenter son projet professionnel** de manière convaincante
- se sentir capable d'utiliser et/ou de développer son **réseau au service de leur recherche**
- se sentir capable de mettre en place une **stratégie de recherche** efficace
- identifier ses **softs skills, hard skills**, et se sentir capable d'en parler en entretien
- se **sentir à l'aise** pour ses futurs entretiens d'embauche



Les mentors consacrent en moyenne 3 jours dans l'année en mécénat de compétences. Chaque relation de mentorat a un rythme propre, en moyenne les mentors consacrent 4 ou 5 heures par mois à leur mentoré.

Un mois après le démarrage de chaque promotion, nous organisons un débriefing, en présence de Mozaïk, pour animer la communauté des mentors et favoriser le partage d'expérience et l'entraide.

A la date de publication de notre rapport de mission, ils sont 6 à avoir décroché un poste (3 CDI, 3 CDD). 3 jeunes ont quitté le programme : dont 2 pour reprendre leurs études. 11 personnes poursuivent le programme, soit 60 %.

## TÉMOIGNAGES DE DEUX JEUNES AYANT DÉCROCHÉ UN POSTE

*« Je tiens avant tout à vous exprimer ma profonde gratitude pour le coaching, le soutien et les conseils que vous m'avez apportés dans ma recherche d'emploi. J'ai eu un mentor exceptionnel, grâce à ses conseils et ses encouragements, j'ai pu décrocher le poste qui correspond à mes aspirations. Merci beaucoup aux équipes de SeaBird Impact et de la Fondation Mozaïk ».*

Mentoré promotion d'avril 2024.

*« Je suis extrêmement reconnaissant d'avoir eu l'opportunité de participer au programme Égalité des chances avec la fondation Mozaïk et SeaBird Impact. Ce programme a véritablement été une expérience transformatrice pour moi sur différents plans. Le programme m'a permis de développer mes compétences professionnelles de manière significative. Les ressources mises à notre disposition, les sessions de formation et les conseils personnalisés ont grandement contribué à renforcer mes compétences dans divers domaines, que ce soit en matière de communication, de présentation ou de réponses aux questions d'entretien. Ensuite, la relation établie avec mon mentor a été d'une valeur inestimable. Son expérience, ses conseils avisés et son soutien constant ont été des moteurs essentiels dans ma progression professionnelle. Ses retours constructifs et ses encouragements ont renforcé ma confiance en moi et m'ont permis de relever des défis avec assurance. »*

Mentoré de la promotion de janvier 2024.



## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité de mission considère cet objectif atteint et les moyens alloués adaptés. Le comité de mission salue la mobilisation de l'équipe et la pérennité du partenariat avec la fondation Mozaïk.

Le comité de mission invite SeaBird Impact à réfléchir aux actions supplémentaires à mener pour améliorer le placement des jeunes diplômés en recherche d'emploi, même si la fondation Mozaïk insiste sur le fait que les mentors n'ont pas d'obligation de résultats, seulement de moyens.

## Objectif opérationnel n°5 :

### Développer une culture d'entraide au profit du bien-être physique et mental des collaborateurs

**Action 7 :** Mettre à disposition des collaborateurs une plateforme de LegalCare pour toutes questions juridiques hors droit du travail, et obtenir une note de satisfaction des bénéficiaires d'Ekie > 3/5.

#### INDICATEURS

Note de satisfaction

#### RÉSULTATS FY 2023-2024

4,8/5

#### OBJECTIF FY 2023-2024

>3,5/5



Adoption immédiate du service, utilisé par près de 70 % des collaborateurs



Communiquer régulièrement auprès des collaborateurs, et des nouveaux arrivants, pour créer le réflexe de connexion

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

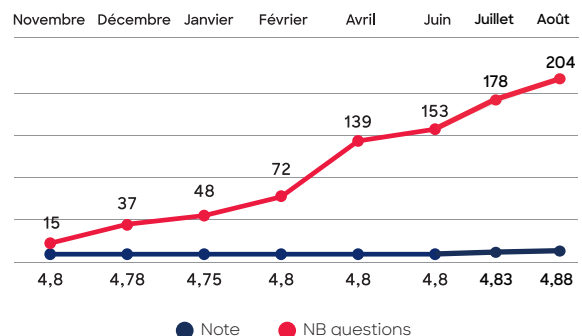
En septembre 2023, nous avons déployé la plateforme d'assistance juridique ou legal care, Ekie, pour alléger la charge mentale administrative de nos collaborateurs. Cette plateforme leur permet de poser des questions à des avocats 24/24H par écrit ou d'obtenir un rendez-vous téléphonique, gratuitement.

La plateforme Ekie a été présentée aux collaborateurs lors d'un SeaBird Live (événement interne de suivi de l'actualité de SeaBird), via des campagnes e-mailing et dans notre newsletter interne. Une communication régulière a été maintenue tout au long de l'année par mails, par voie d'affichage et lors de l'onboarding week auprès des nouveaux arrivants. Au 30 août 2024, 66% des collaborateurs ont créé un compte\* et 204 questions ont été posées entre le 28 septembre 2023 et le 30 août 2024.

Le 4 juin, nous avons organisé une première masterclass avec une avocate d'Ekie sur le droit et l'immobilier. Cette masterclass a réuni 43 collaborateurs, soit 20,7 % des effectifs.

« J'ai testé un sujet immobilier et j'ai eu une réponse 2 heures plus tard. C'est vraiment super utile ! »

retour d'un collaborateur 29 septembre 2023.





**Action 8 :** Mettre en place un programme patient partenaire pour, d'une part, aider les collaborateurs touchés par une pathologie grave entraînant un arrêt maladie longue durée, de la déclaration de leur maladie au retour au travail ; et, d'autre part, sensibiliser 50 % des managers a minima à adopter la bonne posture auprès de personnes de leur équipe touchées directement ou indirectement par une maladie grave (les aider à en parler, préparer leur arrêt maladie longue durée, et enfin organiser avec elles les conditions de leur retour).

#### INDICATEURS

#### RÉSULTATS FY 2023-2024

#### OBJECTIF FY 2023-2024

Collaborateurs accompagnés

Aucune demande formulée, mais nous avons proposé à un collaborateur qui a accepté, suivi et terminé le programme

100% des collaborateurs qui ont fait une demande, validée par les RH, ont été accompagnés

Taux de manager et directeurs sensibilisés et informés du protocole d'accompagnement

51,6 % des managers ont suivi la plénière, accessible en replay.  
61,2 % de managers ont suivi un atelier de sensibilisation

50% des directeurs et managers



Un programme novateur, en partenariat avec CareAlong, porté par sa fondatrice légitime puisqu'après avoir souffert d'un cancer, elle a décidé de suivre une formation à l'université des Patient.es Sorbonne pour faire reconnaître et transformer son expérience de la maladie en expertise au service de l'entreprise. Des retours positifs des managers et des directeurs



Disponibilité des managers pour trouver des dates pour la formation et les mobiliser



#### PERSPECTIVES

Etudier la possibilité pour les collaborateurs qui ne sont pas managers de pouvoir suivre la formation pour leur permettre de savoir eux aussi adopter la bonne posture si un de leur collègue est confronté à la situation.

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

La création du programme avec Véronique Cazals, fondatrice de CareAlong, a permis d'accompagner un collaborateur cette année, dans la phase de retour à l'emploi. Cet accompagnement personnalisé s'est traduit par cinq entretiens en présentiel, dont un avec le manager et la responsable RH Marine Rousseau. Le bénéficiaire est satisfait à hauteur de  $\frac{3}{4}$  de cet accompagnement et salue l'intelligence et l'écoute de la prestataire.

Le programme consiste aussi à former les directeurs/managers à savoir adopter la bonne posture face à un collaborateur souffrant d'une pathologie grave, de l'annonce de sa maladie à son retour au travail. Cette formation s'est déroulée

en 2 temps : une plénière théorique de deux heures en phygital, complétée par un atelier de sensibilisation d'une heure et demie (simulations en sous-groupe pour explorer les relations entre le collaborateur malade et son manager, de l'annonce de la maladie au retour au travail). Ces sessions ont été co-construites entre CareAlong, la Responsable RH et la Direction de l'Engagement.

Un guide pratique de quatre pages a été édité et mis à disposition des managers dans l'intranet SeaBird life. Ce guide retrace les messages essentiels de la formation, ainsi que les questions, réflexes, et comportements préconisés.



**Action 9 :** Mettre en place les conditions pour garantir le maintien de salaire pendant l'arrêt maladie longue durée pour les collaborateurs ayant moins d'un an d'ancienneté, souffrant d'une pathologie grave ou étant proche aidant d'un enfant ou d'un conjoint(e) souffrant d'une maladie grave.

#### INDICATEURS

Mise en place d'un accord d'entreprise visant à garantir le maintien de salaire pendant l'arrêt maladie longue durée pour les collaborateurs ayant moins d'un an d'ancienneté, souffrant d'une pathologie grave ou étant proche aidant d'un enfant ou d'un conjoint(e) souffrant d'une maladie grave

#### RÉSULTATS FY 2023-2024

Accord avec le CSE signé le 15/05

#### OBJECTIF FY 2023-2024

Accord d'entreprise signé par le CSE



Offrir un cadre rassurant et équitable pour les nouveaux collaborateurs



Demande une gestion au cas par cas

### MOYENS MIS EN ŒUVRE

Plusieurs ateliers de co-construction ont été organisés en collaboration avec la DRH et la Direction de l'Engagement, y étaient aussi abordées les actions 10 et 11.

Le projet a ensuite été présenté au comité de mission pour recueillir son avis et enrichir la copie. A la suite de cet échange, une présentation a été faite devant le comex. Les accords d'entreprise ont été enfin soumis et acceptés par le CSE.

En permettant un maintien de salaire à 100 % **sans condition d'ancienneté\*** pour les collaborateurs ayant une maladie/ accident grave avec hospitalisation ou soins accrus, ou ayant un enfant dans cette situation, cette mesure va au-delà du cadre réglementaire.

En effet la loi ne prévoit pas de maintien de salaire si le salarié possède moins d'un an d'ancienneté dans son entreprise.

Chaque salarié pourra faire la demande à la DRH qui étudiera chaque cas. Ce mécanisme pourra être enclenché si le salarié transmet sous 48h son arrêt maladie longue durée et qu'il permet à l'employeur d'effectuer via Net Entreprises (site internet des déclarations sociales) la déclaration de salaire, auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie concernée, du salarié absent qui lui donne subrogation pour percevoir à sa place les indemnités journalières.

Cette mesure, ainsi que celles liées aux actions 10 et 11, a été présentée aux collaborateurs lors d'un SeaBird Live. Elle a fait également l'objet d'une communication dans la newsletter interne et d'un affichage public dans les bureaux de SeaBird et sur l'intranet SeaBird Life.

**Action 10 :** Mettre en place les conditions pour permettre aux collaborateurs de faire don d'une partie de leurs congés, lors de campagnes dédiées, au bénéfice de collaborateurs qui en ont besoin pour faire face à une situation exceptionnelle.

#### INDICATEURS

Mise en place d'un accord d'entreprise visant à permettre aux collaborateurs de faire don d'une partie de leurs congés, lors de campagnes dédiées, au bénéfice de collaborateurs qui en ont besoin pour faire face à une situation exceptionnelle



Cadre rassurant en cas d'événements douloureux. Permet d'incarner plus encore notre valeur proximité.

#### RÉSULTATS FY 2023-2024

Accord avec le CSE signé le 15/05

#### OBJECTIF FY 2023-2024

Accord d'entreprise signé par le CSE



Difficulté d'appréhender le degré de solidarité interne sans historique.

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

Des ateliers de co-construction ont été organisés en collaboration avec la DRH et la Direction de l'Engagement. Y étaient aussi abordées les actions 9 et 11.

Le projet a ensuite été présenté au comité de mission pour recueillir son avis et enrichir la copie. A la suite de cet échange, une présentation a été faite au comex. Les accords d'entreprise ont été enfin soumis et acceptés par le CSE.

- Cette mesure de soutien aux collaborateurs ayant un enfant, ou un conjoint, gravement malade ou ayant perdu un enfant, **sans limite d'âge\***, va

au-delà du cadre réglementaire. Aucun dispositif légal n'est actuellement en place pour ces situations.

- Les collaborateurs peuvent sur la base du volontariat faire une demande auprès de la DRH, qui lancera une campagne d'appel aux dons auprès des collaborateurs si la situation du collaborateur est éligible.

- La démarche sera volontaire et anonyme. Les collaborateurs pourront donner maximum 5 jours ouvrés de congés par an. Un congé donné est égal à un congé reçu.



**Action 11 :** Permettre aux collaborateurs d'adapter leur temps et les modalités de travail en fonction de leur situation de vie personnelle : famille monoparentale, enfants ou conjoint en situation de handicap ou de maladie longue.

#### INDICATEURS

Mise en place d'un accord d'entreprise visant à permettre aux collaborateurs d'adapter leur temps et les modalités de travail en fonction de leur situation de vie personnelle : famille monoparentale, enfants ou conjoint en situation de handicap ou de maladie longue

#### RÉSULTATS FY 2023-2024

Accords  
avec le CSE  
signé le 15/05

#### OBJECTIF FY 2023-2024

Accord  
d'entreprise  
signé par le  
CSE



Faciliter l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle



Demande une gestion au cas par cas

### MOYENS MIS EN ŒUVRE

Des ateliers de co-construction ont été organisés en collaboration avec la DRH et la Direction de l'Engagement, y étaient aussi abordées les actions 9 et 10.

Le projet a ensuite été présenté au comité de mission pour recueillir son avis et enrichir la copie. A la suite de cet échange, une présentation a été faite au comex. Les accords d'entreprise ont été enfin soumis et acceptés par le CSE.

Deux mesures, qui vont là encore au-delà du cadre réglementaire, ont été déployées dans le cadre de cette action. La loi ne dispose pas d'adaptation du temps de travail. Une première permet une modulation du temps de travail au cas par cas pour les familles monoparentales, les salariés handicapés, ou les salariés ayant un enfant ou un conjoint handicapé ou gravement malade.

Les aménagements pourront porter sur les dispositifs suivants :

- Organisation des horaires de travail ;
- Volume de télétravail ;
- Attribution de places en crèche pour les salariés monoparentaux ;
- Réalisation des formations et réunions sur des horaires aménageables et/ou en distanciel ;
- Sensibilisation des managers et de la direction aux contraintes personnelles liées au statut de famille monoparentale, à la maladie grave ou au handicap.

Une seconde permettant de prendre 3 jours de congés exceptionnels\* en cas d'IVG, de fausse couche ou pour les salariées souffrant d'endométriose.

Une attestation sur l'honneur, pour les collaboratrices se trouvant dans l'une de ces situations douloureuses, ou pour les collaborateurs dont la conjointe subit un IVG ou une fausse couche sera demandée.

### AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité de mission considère cet objectif comme atteint et les moyens alloués comme tout à fait adaptés.

Le comité de mission salue l'investissement important réalisé et les avantages offerts par SeaBird à ses collaborateurs qui répondent à de réels besoins. Le comité de mission souhaite avoir un suivi des résultats de cette démarche l'année prochaine.

## Objectif opérationnel n°6 :

### Engager les collaborateurs face aux enjeux sociaux, environnementaux et éthiques des affaires

**Action 12 :** Continuer à animer des Fresques du Climat pour sensibiliser 70% de l'ensemble des collaborateurs, et 90% des membres du comex/ Directeurs/ Managers au réchauffement climatique.

#### INDICATEURS

#### RÉSULTATS FY 2022-2023

#### RÉSULTATS FY 2023-2024

#### OBJECTIF FY 2023-2024

% total de collaborateurs ayant suivi la Fresque du Climat

62%

90%

70%

% de managers et directeurs ayant suivi la Fresque du Climat

77%

93%

90%



L'intégration dans les onboarding weeks permet de former les collaborateurs dès leur arrivée.



Disponibilité des animateurs, des consultants et des managers pour suivre la Fresque d'une durée de 3h.

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

Initialement, nous avons formé 12 collaborateurs à l'animation de la Fresque du Climat en mars 2023, en vue de la formation de 140 collaborateurs à l'occasion de notre séminaire annuel qui s'est tenu le 14 avril 2023.

De septembre 2023 à août 2024, nous avons poursuivi l'animation des Fresques du Climat auprès des personnes qui n'avaient pu être formées en avril 2023 et des nouveaux arrivants, puisque notre objectif est de sensibiliser 70 % des collaborateurs et 90 % des managers et directeurs.

La Fresque du Climat est désormais intégrée dans le processus d'onboarding. À la fin de chaque atelier, les collaborateurs découvrent, au travers d'un jeu de cartes, notre feuille de route en tant que société à mission, avec nos engagements statutaires, opérationnels et nos actions. Les collaborateurs qui nous rejoignent et qui ont déjà suivi la Fresque du Climat sont exemptés, s'ils le souhaitent.

Au total, 8 Fresques du Climat ont été animées entre septembre 2023 et août 2024, ce qui représente 74 personnes formées.

Enfin, 4 nouvelles collaboratrices ont été formées en juillet 2024 pour devenir animatrices de la Fresque du Climat. Le collectif des animateurs s'est ainsi renforcé pour être en mesure également de répondre aux sollicitations externes.



« Cet atelier fut très intéressant et très utile, à titre personnel, il y avait des informations dont je n'étais pas conscient. Pour ma part, objectif accompli. »

Collaborateur SeaBird, 19 février 2024.

**Action 13 :** Elaborer un questionnaire visant à mesurer à quel point les stéréotypes et préjugés liés au genre (Violences Sexistes et Sexuelles, charge familiale, leadership) impactent les collaboratrices et les collaborateurs de SeaBird, dans leurs vies professionnelles et personnelles.

#### INDICATEURS

Création d'un questionnaire

#### RÉSULTATS FY 2023-2024

Questionnaire d'autodiagnostic pour mesurer les impacts des stéréotypes de genre, auquel 70 personnes ont répondu

#### OBJECTIF FY 2023-2024

Création d'un questionnaire d'autodiagnostic pour mesurer les impacts des stéréotypes de genre



Mobilisation « paritaire » des équipes internes sur cette thématique



Peu de disponibilité des collaborateurs en mission



#### PERSPECTIVES

Réalisation d'une campagne de sensibilisation interactive à partir des données du questionnaire

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

Nous avons constitué un comité de pilotage (Copil) composé de la DRH, de la Direction de l'Engagement et d'un Directeur Sales, qui se sont documentés sur le sujet notamment auprès de deux membres du comité de mission : Aude Messin, Directrice Durabilité et Transformation Finance chez COVEA et Vice-Présidente de la Fondation Covéa et de Cov&elles, et Viviane de Beaufort, chercheuse à l'ESSEC et Directrice du Women Board Ready. Toutes deux œuvrent à la promotion des femmes dans les instances gouvernantes des entreprises et possèdent une grande sensibilité sur ce sujet. Les membres du Copil ont également suivi la Fresque de l'Équité.

Cinq ateliers se sont tenus en interne et deux ateliers avec Aude Messin et Viviane de Beaufort. Leurs expériences ont nourri les réflexions du groupe de travail.

La présentation du projet (les enjeux, la méthodologie et le séquençement) a eu lieu en SeaBird Live le 21 mars 2024, avec un appel à volontaires pour rejoindre les groupes de travail.

Un premier groupe de travail, composé de 10 personnes, a élaboré un questionnaire lors de deux ateliers de deux heures. Ce questionnaire a ensuite été enrichi par le Copil et le comité de mission.

**Il a été diffusé en interne du 27 juin au 10 juillet 2024, 70 collaborateurs y ont répondu, dont 48 % de femmes.**

Un second, composé de 7 collaborateurs, consultants et membres du staff, travaillera sur la campagne de sensibilisation sur-mesure prévue après la phase de consultation.

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité de mission considère cet objectif atteint et les moyens alloués tout à fait adaptés.

Le comité de mission salue l'intégration de la Fresque du Climat dans les onboarding week auprès des nouveaux arrivants.

Le comité de mission souhaitera suivre les résultats du questionnaire d'autodiagnostic et de mesure de l'impact des stéréotypes de genre dans la vie professionnelle et/ou personnelle des collaboratrices et collaborateurs.





## Objectif statutaire : Partager la création de valeur et la prise de décision de manière équitable et responsable

### Objectif opérationnel n°7 :

Partager la création de valeur au profit de toutes les parties prenantes internes et externes de l'entreprise

**Action 14 :** Maintenir l'empreinte capitalistique de la Fondation actionnaire SeaBird Impact, qui représente l'intérêt général, au-dessus de 15 %.

#### INDICATEURS

Part du capital détenue par SeaBird Impact



Une répartition de la valeur au profit de l'intérêt général qui influe par ailleurs sur les décisions stratégiques

#### RÉSULTATS FY 2022-2023

22%

#### RÉSULTATS FY 2023-2024

23%

#### OBJECTIF FY 2023-2024

>15%



Potentiel risque en cas de levée de fonds / rachats

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

En 2019, SeaBird s'est doté d'une fondation actionnaire SeaBird Impact, dont le statut juridique est celui d'un fonds de dotation. SeaBird Impact agit pour une finance plus inclusive et durable au travers de 3 programmes : externalités positives, égalité des chances, entrepreneuriat à impact.

- Grâce au programme externalités positives SeaBird Impact aide les acteurs financiers à développer les externalités sociales et environnementales positives de leurs activités, notamment grâce à la recherche. SeaBird Impact est membre fondateur de la chaire de recherche MAPMONDES (cf. page 23).
- Au travers du programme égalité des chances, SeaBird agit pour renforcer - dans le secteur financier - l'inclusion de publics issus de la diversité sociale, territoriale ou culturelle. SeaBird Impact est partenaire de la fondation Mozaïk, (cf. page 30)
- Avec le programme entrepreneuriat à impact, SeaBird Impact encourage

l'innovation en soutenant des entreprises qui placent les enjeux sociaux et/ou environnementaux au cœur de leur projet. SeaBird Impact est membre de l'Institut de la Finance Durable, (cf. page 28).

Le conseil d'administration de SeaBird Impact est composé de trois collèges, le collège du fondateur, le collège des salariés et le collège de personnalités externes. La Déléguée Générale, le Trésorier-Secrétaire Général et le comité de surveillance des investissements sont nommés par le Président, parmi les salariés de SeaBird.

SeaBird Impact est également représenté au sein du comité stratégique de SeaBird. En tant qu'actionnaire, la fondation possède un droit de vote à hauteur de ses parts.

Le pacte d'actionnaires (cf. action 18) permettra de garantir le maintien de l'empreinte capitalistique de la Fondation actionnaire SeaBird Impact au-dessus de 15 %.

**Action 15 :** Continuer d'avoir a minima 50 % des collaborateurs éligibles qui investissent dans le FCPE à l'issue de la campagne annuelle qui se tient en décembre 2023.

#### INDICATEURS

% de collaborateurs investis dans le FCPE

#### RÉSULTATS FY 2022-2023

70%

#### RÉSULTATS FY 2023-2024

63%

#### OBJECTIF FY 2023-2024

>50%



Rare et différenciant au sein de petites et moyennes entreprises

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

Les salariés de SeaBird bénéficient en parallèle d'un plan d'intéressement et de participation au profit du groupe de la possibilité d'acheter des titres de l'entreprise avec des mécanismes d'accompagnement comme la décote et/ou l'abondement de la part de SeaBird.

Lors de la campagne, Marine Rousseau, présidente du FCPE, a présenté le FCPE à l'ensemble du SeaBird Live du 14 novembre (événement interne). Cette présentation s'est accompagnée d'un e-mailing à l'ensemble des collaborateurs pour les informer du lancement de la campagne et leur expliquer le fonctionnement du FCPE. Les salariés peuvent tout au long de l'année retrouver ces informations sur notre Intranet SeaBird Life et se tenir informés des enjeux, des risques et de l'actualité du fonds. Les résultats de la campagne ont été présentés lors du SeaBird Live en janvier 2024.

En avril 2024 les collaborateurs ont reçu un mail d'information pour les tenir au courant de de la valorisation du fonds.



**Action 16 :** Mettre en place un ratio d'équité sur les salaires versés minimum et maximum (hors stagiaires & alternants) compris entre 1 et 10 et un ratio d'équité sur les salaires versés par rapport au salaire versé médians (hors stagiaires & alternants) compris entre 1 et 7.

INDICATEURS	RÉSULTATS FY 2022-2023	RÉSULTATS FY 2023-2024	OBJECTIF FY 2023-2024
Ratio d'équité salaire minimum/ maximum	8,85	8,9	$1 < X < 10$
Ratio d'équité salaire médian	4,8	5,22	$1 < X < 7$



Apporte une transparence sur les salaires



Risque de perte de compétitivité dans les recrutements séniors

L'évolution du ratio d'équité sur les salaires versés par rapport au salaire médian s'explique par le non-maintien dans les effectifs des salaires supérieurs à la médiane.

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

Nous avons réuni cette année 4 comités de parcours\* au sein desquels les augmentations salariales de chaque collaborateur ont été présentées, débattues et validées.

Chaque Directeur ou Manager présente les souhaits d'augmentation de chaque membre de son équipe, recueillis au cours des « entretiens annuel d'évaluation », puis fait part de sa recommandation. La décision est prise collégialement par un comité composé

de la Direction Générale, la Direction des Ressources Humaines et les Directions ou les Managers concernés.

Ces comités de parcours permettent notamment de veiller au respect des ratios d'équité des salaires.

\*3 comités des fonctions conseil (réunissant la DG, la DRH et les Directeurs/Manager Conseil), 1 comité des fonctions centrales (réunissant la DG, la DRH, la DAF, la Direction de l'Engagement et de la Marque).

**Action 17 :** Continuer de permettre à 10 % des collaborateurs a minima de s'engager au profit de la fondation SeaBird Impact via un programme de mécénat de compétences.

#### INDICATEURS

% des collaborateurs engagés \*

#### RÉSULTATS FY 2022-2023

15 %

#### RÉSULTATS FY 2023-2024

24%

#### OBJECTIF FY 2023-2024

> 13%

\* % calculé en juin 2024 sur les effectifs en CDI, hors période d'essai



Une bonne adhésion au programme Egalité des chances, connu et reconnu, qui fait sens pour les collaborateurs au regard des valeurs portées par SeaBird.

Une forte participation cette année aussi des collaborateurs au sein du programme externalités positives avec l'opportunité de participer à la production de notre étude Assurance & post-croissance et l'événement associé.



Une possibilité d'implication des collaborateurs faible pour le programme entrepreneuriat à impact.

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

SeaBird offre la possibilité à chaque collaborateur de consacrer 3 jours de travail en moyenne aux actions philanthropiques ou au fonctionnement de la fondation actionnaire.

Chaque année en novembre et décembre, un appel à candidature est lancé lors d'un SeaBird Live. Cet appel à candidatures offre l'opportunité aux collaborateurs de s'engager dans le cadre des projets Entrepreneuriat à impact et Egalité des chances. Certains collaborateurs, notamment investis

dans le fonctionnement, s'engagent au titre de l'année fiscale de septembre à août de chaque année. D'autres collaborateurs peuvent également s'engager ponctuellement sur des projets spécifiques, comme les Foulées de l'assurance par exemple.

En 2023-2024, la fondation actionnaire a bénéficié de la participation de 42 collaborateurs, soit 17 % des collaborateurs. (au 31.06.2024)

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité de mission considère cet objectif atteint, et salue le dépassement des objectifs. Le comité de mission considère les moyens alloués comme adaptés.

Le comité de mission salue les ambitions des différentes actions, les résultats du FCPE et l'adhésion aux actions portées par SeaBird Impact.



## Objectif opérationnel n°8 :

Construire une gouvernance qui permette à SeaBird de conserver son élan entrepreneurial tout en prenant en compte ses valeurs et sa mission.

**Action 18 :** Rédiger une première version (projet) de charte d'engagement ou de pacte d'actionnaires pour garantir l'alignement entre la fondation actionnaire SeaBird Impact et le groupe SeaBird

### INDICATEURS

Rédiger une première version (projet) de charte d'engagement ou de pacte d'actionnaires pour garantir l'alignement entre la fondation actionnaire SeaBird Impact et le groupe SeaBird

### RÉSULTATS FY 2023-2024

Projet de pacte d'actionnaires rédigé

### OBJECTIF FY 2023-2024

Première version (projet) d'une charte d'engagement ou d'un pacte d'actionnaires



Un président qui porte fortement ce projet



Sujet novateur avec peu de références : société à mission détenue par une fondation actionnaire qu'on souhaite doter de prérogatives en termes de droits économiques et politiques particulières. De plus ce sujet touche à la gouvernance de long terme du groupe, à la répartition des droits économiques et des droits politiques, et nécessite beaucoup de concertation et de réflexion.

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

Nous avons constitué un groupe de travail composé de : Cyrille Vu, Président du groupe SeaBird et président fondateur de la fondation actionnaire SeaBird Impact ; Pierre-Marie Kergus Directeur administratif et financier, référent opérationnel de cet objectif ; Séverine Ducrot, Directrice associée en charge de l'Engagement et Déléguée générale de SeaBird Impact et Camille Ruault, cheffe de projet Engagement sociétal. Ce groupe de travail a été lancé le 18 mars 2024.

Préalablement, Cyrille Vu, Président de SeaBird et président fondateur de

SeaBird Impact, avait réalisé un voyage d'étude sur les fondations actionnaires et les différentes formes de gouvernance à Berlin en octobre 2023 en tant que membre de la communauté De Facto. Ce voyage était organisé par Prophil. La communauté De Facto réunit les dirigeants d'entreprises françaises détenues partiellement ou intégralement par des fondations actionnaires.

Le groupe de travail s'est réuni 6 fois. Le cadre du projet, son ambition et sa méthodologie, ont été présentés auprès des membres du comité stratégique pour nourrir le groupe de travail.

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité de mission est tout à fait aligné avec le mode opératoire proposé par SeaBird et considère que SeaBird a alloué les moyens à l'atteinte de l'objectif. Les personnes nécessaires sont dans le groupe de travail, la méthode est bonne.



# La conclusion du comité de mission en termes de moyens alloués

Nous tenons à saluer le maintien de l'investissement des équipes et des budgets dédiés au déploiement de la mission et à la réalisation des 18 actions de la feuille de route de la société à mission, malgré un contexte plus difficile cette année lié notamment aux changements d'organisation interne nécessaires pour porter le plan stratégique « SeaBird 2027 ».

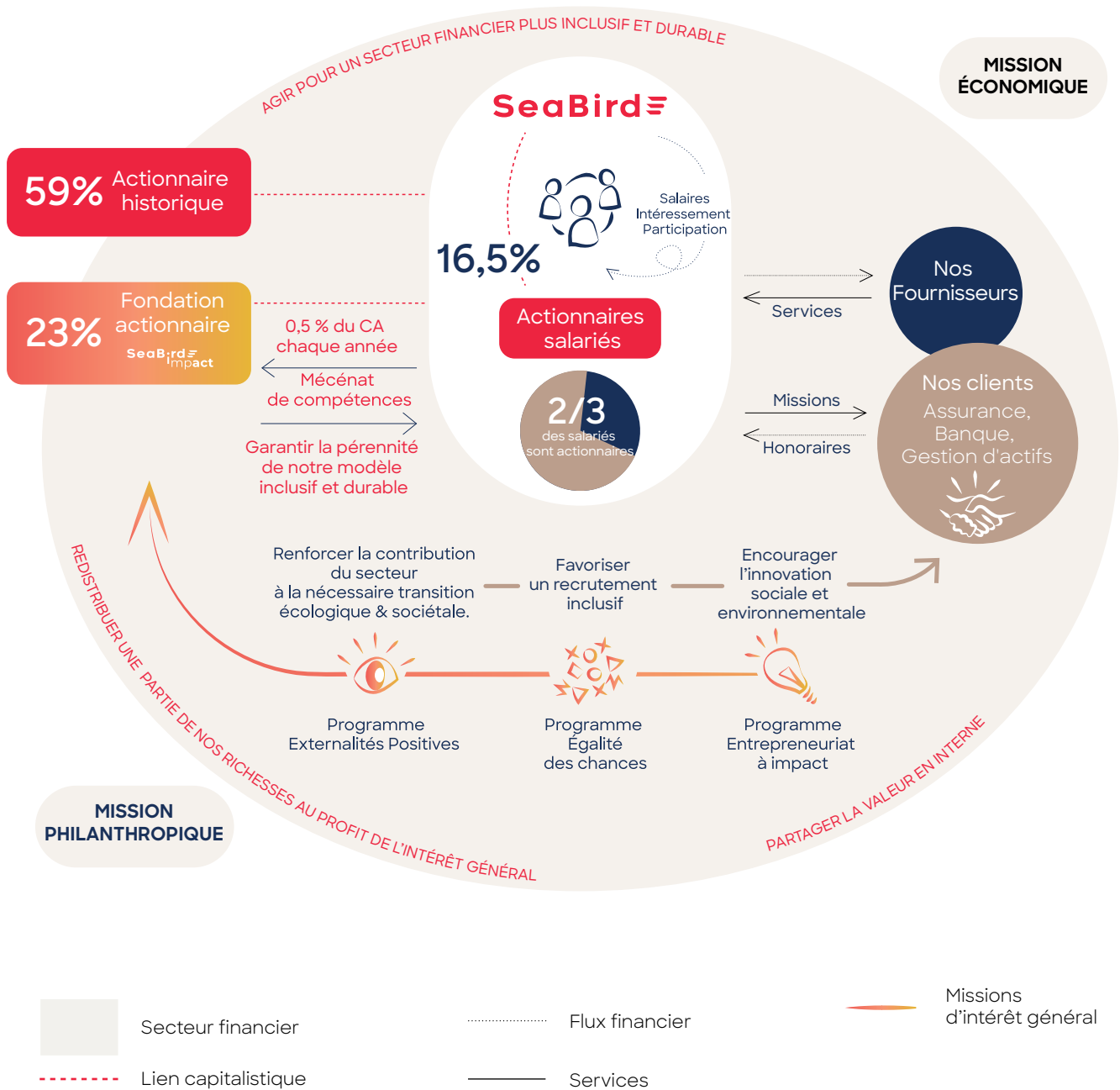
Concernant les moyens qui nous ont été alloués pour assurer le suivi de l'exécution de la mission cette année, nous les estimons satisfaisants, voire très satisfaisants, et apprécions la qualité pédagogique du suivi et des livrables. Nous reconnaissons la sincérité du Président et l'engagement et la rigueur de la Direction de l'Engagement.

En axe d'amélioration pour l'année prochaine, nous souhaiterions des réunions moins descendantes, facilitant l'échange libre entre nous, et proposons des sollicitations bilatérales en fonction de nos expertises pour accompagner SeaBird sur des sujets complexes (mais passionnants) sur des temps plus longs.

—  
Les membres du comité de mission de SeaBird

# Un écosystème conseil inclusif et durable

Le Partage est une valeur clé pour SeaBird et structure notre modèle de gouvernance. Depuis 2019, nous construisons un modèle de société de conseil novateur redistributif.





## Autour de nos collaboratrices et nos collaborateurs

+ de **200**  
**consultants**



**50%**  
**de femmes**

**50%**  
**d'hommes**

Près de **2/3**  
des salariés de SeaBird  
sont actionnaires de  
SeaBird via un FCPE  
agréé par l'AMF.

**31 ans**

moyenne d'âge  
des salariés

**18 nationalités**  
**représentées**

Une équipe de **coachs**  
**internes** certifiés est à la  
disposition des  
collaborateurs pour un  
**accompagnement**  
**individuel ou collectif.**

**Une semaine**  
**d'onboarding pour**  
**les nouveaux arrivants**

qui propose des ateliers et des  
formations, notamment sur la posture  
conseil, les outils utilisés ou encore les  
softskills. Cette semaine se ponctue  
par une Fresque du Climat.

**+ de**  
**300 heures**

de formation, dont des  
parcours spécifiques et  
obligatoires correspondant  
à chaque niveau de  
responsabilité.

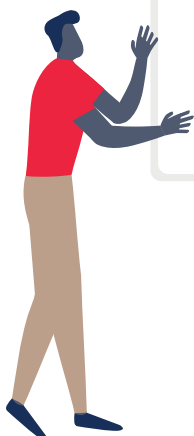
Des événements  
de **cohésion** tout au  
long de l'année pour  
renforcer les liens  
de proximité

**86%**

de satisfaction  
de la qualité  
managériale  
évaluée par les  
collaborateurs

**15%** en  
**moyenne**

des collaborateurs  
sont investis dans  
SeaBird Impact via  
un programme  
de mécénat de  
compétences.



## Nos 5 valeurs

**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, un esprit d'entraide et le plaisir de collaborer ensemble. Favoriser la proximité, l'écoute et l'intelligence collective sont les conditions pour créer un collectif fort.



**PARTAGE** Réconcilier sens et performance: nous agissons pour contribuer à créer les conditions d'un modèle d'entreprise plus redistributif de ses richesses, en interne auprès des collaborateurs et au profit de projets d'intérêt général pour un secteur financier plus inclusif et plus durable.

**PRAGMATISME** SeaBird s'attache à fournir des conseils de conviction, au plus proche des enjeux de terrain propres à chaque organisation. Cette approche pragmatique nous guide également dans la conduite de nos projets internes.



**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 favorise la responsabilité individuelle, l'intrapreneuriat, 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.

**ÉNERGIE** 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 actionnaire SeaBird Impact.



## Nos actions RSE

Depuis des années, SeaBird a engagé une démarche RSE qui répond à de nombreux engagements, notamment ceux du **Pacte Mondial des Nations Unies** en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. SeaBird est labellisé **Platinum Ecovadis** depuis juillet 2024, et **Gold Ecovadis** les 3 années précédentes.

### Environnement

- Bilan carbone réalisé tous les deux ans
- Suppression des gobelets et bouteilles plastiques
- Forfait mobilité durable
- Tri sélectif et recyclage du matériel IT

### Social

- Signataire de la Charte de la Diversité depuis 2009
- Engagé en faveur de l'égalité femmes/hommes
- 2/3 des collaborateurs sont actionnaires salariés
- 18 nationalités représentées

### Ethique des affaires

- Application d'un code de conduite et de déontologie
- Elaboration d'une cartographie des risques de corruption
- Dispositif d'alerte activable en interne et externe en cas de détection de fraude et de blanchiment

### Achats Responsables

- Circuits courts, achats locaux et régionaux privilégiés
- Collaborations avec des ESAT ou des ateliers protégés prioritaires
- Sélection de nos fournisseurs en fonction de l'adéquation de leur politique RSE avec la nôtre

## **Avis de l'organisme tiers indépendant, sur la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux**

### **ACT ONE**

**15 rue de Bucarest**

**75 008 PARIS**

**Exercice clos le 31 août 2024**

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (tierce partie), accrédité Cofrac Vérification, n°3-1860 (liste des implantations et portée disponibles sous [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixée sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et relative à la période correspondant à l'exercice cité ci-dessus et joint au rapport de gestion en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce et de notre programme disponible sur demande.

### **Conclusion**

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts,
- le fait que l'entité ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification, pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts, et que
- par conséquent, la société ACT ONE respecte chacun des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donné pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

### **Commentaires**

Nous soulignons la richesse des membres composant le comité de mission. Le rapport de mission est bien structuré et le comité de mission a donné son avis sur les différents objectifs opérationnels. Le comité de mission gagnerait en indépendance si la Directrice associée membre du comité de mission était invitée permanente.

Nous soulignons la bonne cohérence du modèle de mission. Nous soulignons l'atteinte de l'ensemble des objectifs opérationnels.

### **Préparation de l'information liée à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux**

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lequel s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations portant sur les objectifs sociaux et environnementaux permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant au rapport de mission.

### **Responsabilité de l'entité**

Il appartient à l'entité de désigner un comité de mission ou un référent de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce. Ce rapport est joint au rapport de gestion.

### **Responsabilité de l'organisme tiers indépendant**

En application des dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

N'ayant pas été impliqués dans la préparation de l'information liée à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous sommes en mesure de formuler une conclusion indépendante d'assurance modérée sur ladite information.

### **Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable**

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce et de la norme ISO 17029.

### **Indépendance et contrôle qualité**

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables. Nous appliquons un programme disponible sur demande.



## **Nature et étendue des travaux**

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives.

Les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.

Nous avons pris connaissance des activités de l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d'être ainsi que ses enjeux sociaux et environnementaux.

Nos travaux ont porté sur :

- l'analyse du modèle de mission (contenant la raison d'être de l'entité précisée dans ses statuts, les objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, la déclinaison de ces objectifs en résultats et le cas échéant, les objectifs opérationnels et indicateurs clés de suivi)
- la revue de l'adéquation des moyens
- la revue de l'atteinte des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts.

Concernant l'analyse du modèle de mission :

- Nous avons vérifié la présence dans les statuts de la raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux, la présence de la mention de la qualité de société à mission sur le kbis ;
- Nous avons vérifié la présence d'un salarié dans le comité de mission ou d'un salarié référent de mission ;
- Nous avons fait une relecture critique du rapport de mission et collecté différents documents relatifs à la mission ;
- Nous avons revu la cohérence du modèle de mission (cohérence entre la raison d'être, les objectifs sociaux et environnementaux, les résultats et le cas échéant les objectifs opérationnels et indicateurs clés de suivi) ;
- Nous avons apprécié la cohérence entre le modèle de mission et l'activité de la société au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- Nous avons interrogé l'organe en charge de la gestion de la société sur la mise en place de la qualité de société à mission et la manière dont la société exécute son ou ses objectifs sociaux et environnementaux.

Concernant l'adéquation des moyens :

- Nous nous sommes enquis de l'existence d'actions menées et de moyens affectés à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ;
- Nous avons identifié des preuves à collecter sur une partie de ces moyens et actions puis réalisé, le cas échéant des tests sur la cohérence des évolutions et des tests de détail consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des preuves ;
- Nous avons interrogé des parties prenantes sur les actions menées et les moyens affectés au regard de l'évolution des affaires sur la période.

Concernant l'atteinte des objectifs :

- Nous nous sommes enquis de l'existence de mesures des résultats (données historiques qualitatives ou quantitatives sous forme d'objectifs opérationnels et/ou d'indicateurs clés de suivi) atteints par la société à la fin de la période couverte par la vérification pour chaque objectif social et environnemental ;

- Nous avons revu les procédures de mesure de ces résultats (procédures de collecte, de compilation, d'élaboration, de traitement et de contrôle) et le périmètre de ces résultats ;
- Nous avons identifié des preuves à collecter sur une partie des résultats (qualitatifs et quantitatifs). Pour les résultats quantitatifs, nous avons réalisé des tests sur la cohérence des évolutions et, le cas échéant, des tests de détail consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des preuves.
- Nous nous sommes enquis de l'appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux auprès du comité de mission ou du référent de mission. Nous nous sommes enquis de l'analyse dans le rapport de mission, des résultats atteints par la société à la fin de la période couverte par la vérification au regard de leurs trajectoires attendues.
- Nous avons corroboré ces informations collectées avec la perception qu'ont les parties prenantes des effets et impacts sur l'entité.
- Nous avons vérifié la bonne atteinte des résultats à la fin de la période couverte par la vérification pour chaque objectif social et environnemental et le cas échéant, l'existence de circonstances extérieures à la société ayant affecté le respect de ces objectifs.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon les normes d'exercice professionnel applicables en France ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Toulouse, le 02/01/2025

**L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT**

**SAS CABINET DE SAINT FRONT**



Pauline de Saint Front

Présidente

# SeaBird

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

Suivez-nous :  [linkedin.com/company/seabird-consulting](https://www.linkedin.com/company/seabird-consulting) |  [@SeaBirdC](https://twitter.com/SeaBirdC)

**la pratique stratégique,  
la vision opérationnelle**

**Partenaire conseil  
des métiers de l'Assurance,  
la Banque, la Gestion d'actif**

**15-17 rue de Bucarest  
75008 Paris**