

## 1. DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU PAR LE DIRECTEUR GENERAL DE DAVEO

Lors de la signature en 2011 du Pacte mondial de l'ONU, La Société DAVEO s'est engagé à respecter les dix principes fondateurs regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux : les Droits de l'Homme, les normes de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Technologies à la pointe et une expertise fonctionnelle dans les secteurs de la Banque/Finance, et Service/Industrie, sont les deux piliers de l'identité de DAVEO.

Mais ces enjeux professionnels ne pourraient être garantis sans un profond respect des valeurs humaines, de transparence et surtout de cette philosophie fondée sur l'envie d'entreprendre. Seul un équilibre parfait et exigeant nous permet d'envisager notre métier de cabinet de conseil comme l'épanouissement des consultants et la satisfaction du client.

DAVEO a construit son développement sur la base de valeurs et de principes d'action et de comportement mis en œuvre par ses dirigeants et ses salariés.

Ils constituent le fondement des rapports de confiance qui doivent exister entre l'entreprise, ses clients, ses fournisseurs et ses actionnaires, ainsi qu'entre les membres de son personnel.

L'ensemble de ces valeurs sont intégrés dans notre charte éthique, qui a pour but de formaliser ce corps de références communes essentielles afin que chacun puisse s'y référer et s'y conformer en toutes circonstances.

Ces règles ne sont pas exhaustives mais, au sens des responsabilités de chacun, elles constituent autant de repères utiles pour tous les membres de l'entreprise et l'ensemble de ses partenaires.

En 2012, ces valeurs sont d'autant plus importantes pour le développement de la Société, et c'est pour cette raison que la Société DAVEO a renouvelé son engagement de promouvoir les principes du pacte Mondial de l'ONU.



This is our **Communication on Progress**  
in implementing the principles of the  
**United Nations Global Compact.**

We welcome feedback on its contents.

Arnaud MENJUCQ  
Directeur Général  
DAVEO  
jeudi 24 mai 2012

DAVEO  
19, rue Vivienne  
75002 PARIS

Tél : 01 73 78 14 40 - Fax : 01 42 86 81 37  
S au Capital de 39.000€ - RCS Paris 502 628 720



## 2. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

*Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et*

*Principe 2 : A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.*

La Société DAVEO s'attache à respecter et à appliquer les lois, conventions et règlements en vigueur dans les pays où elle est amenée à intervenir. Elle s'engage à respecter et à faire respecter par ses fournisseurs et sous-traitants, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et à la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant, ainsi que les conventions de l'Organisation Internationale du Travail, auxquelles la France adhère, et dont les thèmes sont repris dans la norme SA\*8 000 (Social Accountability, ou responsabilité sociale).

Pour ce faire, La Société a inséré dans 100% de ses contrats commerciaux envers ses clients, fournisseurs et sous-traitants, les engagements suivants :

- Ne recourir à aucune main d'œuvre infantile (âgée de moins de 15 ans)
- Ne pratiquer aucune discrimination en matière d'embauche et de gestion de personnel,
- Ne recourir à aucune coercition mentale ou physique, ni punition corporelle en matière de discipline
- Respecter la législation en vigueur, notamment, en matière de gestion des horaires de travail, rémunération, formation, droit syndical, hygiène et sécurité,
- A faire respecter à ses fournisseurs et sous-traitants les obligations énoncées ci-avant

Le respect de ces engagements fait l'objet d'attentions et de vérifications particulières par les équipes RH lors du recrutement et du suivi des salariés.

La Société DAVEO a fait le choix de s'associer en 2012 à des organisations caritatives et fondations comme l'Institut Gustave Roussy dont les missions sont de soigner les personnes atteintes de cancer, de mettre au point des thérapies nouvelles et de diffuser les connaissances dans les communautés médicales et scientifiques, françaises et internationales.

Par ailleurs, une équipe de 10 salariées va se mobiliser en septembre 2012, afin de participer à la course « La Parisienne » qui soutient la recherche sur le cancer du sein. Cet événement permet notamment à la Fondation pour la Recherche médicale depuis 2006, de mettre en place des actions de collecte auprès des coureuses et des entreprises inscrites à la course.

Afin de suivre régulièrement les progrès des diverses actions entreprises par la Société, un point dédié est porté à l'ordre du jour tous les mois, lors des réunions RH pour que les résultats puissent être examinées par la Direction. Ainsi, en fonction des performances de ces actions, ou des évolutions de la Société, des améliorations ou des modifications peuvent être rapidement mises en place pour que la Société DAVEO soit toujours en mesure de respecter les engagements pris, et les valeurs qu'elle défend.

Sur l'ensemble de l'année 2011, aucun incident, événement ou jugement de violation des droits de l'Homme n'a été constaté ou signalé.



### 3. PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL

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

*Principe 4 : l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire ;*

*Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants ; et*

*Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.*

Outre les principes fondamentaux précités et pour lesquels la Société DAVEO s'est engagé (principes relatifs aux Droits de l'Homme) la Société assure à ses salariés, et le cas échéant à ses institutions représentatives du personnel, l'ensemble des droits et principes prévus par la législation française en matière de droit du travail. La Société s'engage d'autant plus à informer ses salariés par des politiques écrites reprenant l'ensemble des droits et responsabilités des salariés et employeurs, ainsi que les rémunérations et avantages des salariés.

D'autre part, une attention particulière a été portée à l'évaluation des risques professionnels au sein de la Société DAVEO et des actions existantes ou à mettre en place pour leur prévention. Depuis la dernière visite de la médecine du travail du 23 juin 2010, les différentes préconisations de cette dernière ont été mises en place : document unique d'évaluation des risques professionnels, trousse de secours, maintenance des extincteurs, formation actualisée au maniement des extincteurs.

Par ailleurs, la Société DAVEO s'est engagé en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elle reconnaît que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Afin de compléter son engagement, la Société DAVEO est également signataire de la Charte de la Diversité en Entreprise. Cette charte incite les entreprises à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs.

En la signant, DAVEO s'est engagé à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une démarche en faveur de la diversité.

Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic fournis, la Société DAVEO décide de mettre en place des actions concrètes afin, notamment, d'améliorer l'égalité professionnelle dans le recrutement et d'assurer l'accès à la formation professionnelle de manière identique aux femmes et aux hommes.

Enfin, la Société DAVEO s'applique à demander à l'ensemble de ses partenaires commerciaux l'adoption des principes relatifs au droit du travail.

Pour appliquer l'ensemble de ces engagements, la Société DAVEO a mis en place différentes mesures et actions :

- Afin de prévenir et sensibiliser les salariés aux risques professionnels, plusieurs entretiens de suivi sont réalisés (trimestriellement et un entretien annuel) par le service des ressources humaines. Ces entretiens visent à identifier les éventuels facteurs de stress et à prendre des mesures correctrices (formation, planning de congés, parrainage entre salariés, ...)



- Un rappel régulier des mesures favorisant la prévention des risques professionnels a été jugé indispensable dans la réalisation en cours du livret du collaborateur et de l'intranet
- L'importance d'un environnement de travail serein et confortable est soulignée : lors de sa visite, la médecine du travail a pu constater l'existence de postes de travail ergonomiques pour les salariés dans les locaux de la Société. L'ergonomie de ces postes incluent des 80% des espaces éclairés directement par la lumière du jour (20% de manière indirecte) ; une qualité de l'air favorisée par l'existence de fenêtres dans 80% des bureaux et de climatiseurs dans 60% des bureaux ; des cloisons et plafonds insonorisés ; des sièges de bureaux adaptables aux différentes morphologies et réglables pour garantir la qualité de l'assise ; une distance « œil – écran » entre 50 et 70 cm.
- Des actions spécifiques ont été mises en place dans le cadre du plan d'action portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tendant notamment à promouvoir l'égalité de traitement dans le recrutement et le développement de la mixité des candidatures d'une part, l'organisation et l'aménagement des formations d'autre part.

Un bilan sur la situation comparée des femmes et des hommes est réalisé chaque année, ce qui permet à la fois à la Direction d'examiner les résultats des actions mises en place, mais également de les ajuster. Les indicateurs de suivi permettent d'étayer les conclusions de ce bilan.

En 2011, il a été constaté une certaine diversité, compte tenu des spécificités de notre secteur d'activité, l'informatique : la répartition de sexe est de 70% d'hommes pour 30% de femmes.

La part des femmes au sein de l'entreprise s'est donc accrue, car elle ne représentait que 27% en 2010.

Par ailleurs, une mixité des collaborateurs issus de d'horizons diverses est également constatée (Afrique : 25%, Moyen Orient 3%, Asie 2%)

Enfin, différents axes sont étudiés par la Direction et le Services des Ressources humaines, concernant l'amélioration de l'intégration des seniors et des travailleurs handicapés au sein de la Société DAVEO

A ce jour, nous pouvons constater qu'aucune implication de la Société dans un cas de violation du des engagements précités n'a été reportée par des salariés, ni par les autorités compétentes en la matière (telle que l'inspection du travail).



#### 4. PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

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

*Principe 8 : A entreprendre des initiatives à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et*

*Principe 9 : A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement*

La politique générale de la Société DAVEO s'inscrit dans une démarche de sensibilisation aux risques environnementaux à l'échelle de la Société et de ses fournisseurs et sous traitants.

La Société s'engage notamment à respecter la législation française concernant la Protection de l'Environnement, tant dans le cadre de ses activités propres que de ses prestations pour DAVEO. Pour ces dernières, elle s'engage également à s'assurer que ses fournisseurs et sous-traitants respectent les mêmes obligations.

Depuis 2010, DAVEO s'est attaché à encourager ses salariés à avoir un comportement écologiquement responsable et soucieux de la préservation des ressources, lors de leur intégration et de la présentation de leurs outils de travail à leur arrivée dans la société.

Cette sensibilisation sera plus formalisée durant l'année 2012 lors de la modification et de l'enrichissement du livret du collaborateur.

Dans cette démarche, la Société a décidé de ne pas avoir recours à une flotte de véhicules pour ses ingénieurs d'affaires ou consultants, les encourageant dans ce sens, à favoriser les transports en commun.

Depuis la création de la Société en 2008, un outil a été mis en place afin de dématérialiser les comptes-rendus mensuels d'activité remplis par les collaborateurs. Ainsi, nous évitons au total en 2012, l'utilisation de plus de 1800 feuilles de papier. Cette action va se poursuivre en 2012, par l'enrichissement de l'outil qui permettra de dupliquer cette démarche aux demandes de congés, notes de frais et autres documents nécessaires entre les salariés et les services administratifs.

Par ailleurs, en 2012, les gobelets utilisés par les salariés au siège ont été remplacé par des tasses afin de limiter fortement la consommation de ces gobelets en plastique. Depuis le début de l'année 2012, nous constatons déjà que cette consommation de gobelets a été divisé par 2, soit 300 gobelets utilisés par mois, au lieu de 600. L'objectif de 2012 sera de réduire encore plus cette consommation.

Outre ces mesures visibles, les services généraux de la Société DAVEO favorisent dans le choix de ses fournisseurs, des entreprises proposant des solutions écologiquement responsables (recyclage, économies d'énergie, ...)



## 5. PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

Rappelant ainsi un de ses engagement de sa charte éthique, chaque membre du personnel de la Société DAVEO doit respecter les principes d'intégrité et de loyauté dans ses rapports avec les clients et fournisseurs, s'interdit directement ou indirectement de solliciter tous cadeaux et s'interdit d'en accepter qui aient une valeur économique.

Ce principe s'accompagne d'une politique commerciale instaurée par la Direction qui établit de manière non équivoque, la marge de manœuvre dont dispose l'équipe commerciale, notamment concernant les méthodes de conclusion de nouveaux contrats commerciaux.

Les règles régissant ainsi la politique commerciales sont fondées sur des principes de transparence et sont rappelées si nécessaire lors des entretiens hebdomadaires des ingénieurs commerciaux par leur responsable.

En 2011, aucun incident, enquêtes ou autre événement pertinents laissant suggérer une éventuelle corruption envers ou de la part d'un salarié de la Société DAVE n'a été constaté ou reporté.