

Lyon, le 5 décembre 2012



### **Communication On Progress 2012**

Depuis 2010, le groupe AKKA Technologies confirme son engagement à soutenir et à promouvoir le pacte mondial des Nations Unies et les 10 principes relatifs aux droits de l'Homme, aux droits du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption qui sont en totale adéquation avec les valeurs du Groupe depuis sa création.

Par la présente, je réaffirme notre volonté de promouvoir ces principes et de poursuivre les efforts entrepris dans notre activité et nos modes opératoires. Notre engagement s'inscrit dans une démarche de progrès continue.

Trois orientations majeures guident notre responsabilité : le respect des droits de l'Homme et l'éthique des affaires dans toutes nos organisations ; notre capacité à créer un environnement de travail respectueux et stimulant permettant le développement des compétences et de l'innovation ; notre démarche d'amélioration continue afin de réduire l'impact de nos activités sur l'environnement.

Dans une logique de communication responsable et transparente, nous nous engageons à rendre cette information publique et accessible à toutes nos parties prenantes via la publication de notre Communication On Progress 2012 sur notre site internet.

Maurice Ricci  
Président Directeur Général

## Droits de l'Homme

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

AKKA Technologies, Groupe d'ingénierie et de conseil en technologies accompagne ses clients aux différentes étapes de leurs projets depuis la R&D et l'étude jusqu'à l'industrialisation. En 2012, l'acquisition majoritaire du Groupe AKKA Technologies au capital de la société allemande MBTech, a doublé ses effectifs, entraînant la création de 3 grandes entités : la France, l'Allemagne et le Reste du monde. Afin de respecter nos engagements annuels à rendre compte de nos actions et de nos résultats, le périmètre du COP 2012 se concentre sur l'entité française. Au 31 octobre 2012, le groupe emploie 11 011 salariés (dont 48% de collaborateurs en France, 40% en Allemagne, et 12% dans le reste du monde).

### Actions 2012 :

Nous nous engageons auprès de tous nos clients à respecter les droits humains fondamentaux et nous avons signé toutes les attestations relatives au respect des droits de l'Homme dans nos organisations.

Chaque collaborateur peut recourir, s'il s'estime victime de discrimination ou de tout autre préjudice, aux représentants du personnel (délégués syndicaux, membre élu du comité d'entreprise ou délégué du personnel) présents dans toutes les structures du Groupe. Indépendamment de la ligne hiérarchique, il est également possible de recourir au responsable des ressources humaines, auditeur ou à toute autre autorité publique pour dénoncer tout préjudice potentiel.

### Résultats 2012 :

En France, 100% du personnel est représenté par des instances élues par le personnel. Chacun des 9 comités d'entreprise s'est réuni tous les mois. Le comité de Groupe s'est réuni 4 fois.

Nous avons affiché notre soutien aux 10 principes du Pacte Mondial dans chacune de nos agences.

Sur la période du COP, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

### Objectif 2013 :

Inclure, dans le dossier d'accueil du nouvel arrivant, une information sur le respect des conventions internationales en matière de droits humains fondamentaux et sur notre soutien aux 10 principes fondamentaux du Pacte Mondial.

## Droit du travail

3. *Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective*
4. *L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire*
5. *L'abolition effective du travail des enfants*
6. *L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession*

Sur un marché très fortement concurrentiel, pour fidéliser les meilleurs talents, la qualité du climat social et des relations sociales sont des éléments centraux. Notre capacité à renforcer le bien-être au travail, à valoriser les talents de nos consultants, à leur permettre de développer leurs compétences est un des enjeux majeurs de notre développement. Attentifs à la qualité de notre environnement social, nous agissons en faveur de la diversité et la non-discrimination.

### Actions 2012 :

- Relations sociales

En 2012, le Comité de groupe s'est réuni 4 fois concernant le vote et la désignation d'un expert pour l'analyse des comptes annuels, l'information et/ou la consultation sur la situation économique, l'organisation des ressources humaines et les négociations en cours et à venir.

Nous avons signé un accord de méthode sur l'harmonisation des statuts collectifs dans toutes nos filiales françaises.

Nous avons animé deux commissions de suivi paritaires sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences formalisant le développement des compétences et la gestion des carrières pour tous les collaborateurs du Groupe en France.

Nous avons animé 2 commissions de suivi paritaires concernant le maintien en activité des seniors.

- Bien-être au travail

Nous avons signé un accord de groupe avec les organisations syndicales sur la prévention des risques psychosociaux et la prévention du stress intégrant le bien-être et l'amélioration des conditions de travail.

Nous avons mis en place un dispositif d'accompagnement personnalisé pour les collaborateurs ayant un souhait de mobilité professionnelle dans l'une de nos filiales à l'étranger. Selon le pays d'installation, le collaborateur bénéficie d'un plan d'intégration, d'un accompagnement financier à la relocation et aux frais de déménagement, de cours de langue et de formations interculturelles.

Nous avons organisé la première édition des trophées AKKA Awards. Ce grand concours interne ouvert à tous les collaborateurs reconnaît et valorise les talents. Les meilleures réalisations individuelles ou d'équipes se voient remettre les prix de l'excellence par le Comité de Direction.

Nous avons organisé une semaine d'animations sportives et culturelles dans la région toulousaine.

- Santé/sécurité

Nous avons mené des campagnes nationales de prévention routière auprès de tous les collaborateurs.

Nous avons renouvelé les plans de prévention, sensibilisé les managers et révisé les systèmes de délégation de pouvoir.

Nous avons obtenu le renouvellement des certificats CEFRI et MASE pour nos activités sous rayonnements ionisants en installations nucléaires.

Toutes les formations réglementaires sont assurées par notre service prévention des risques.

- Développement des talents

Nous avons dispensé 54 000 heures de formation professionnelle, soit une moyenne de 9 heures de formation par consultant. Avec l'intégration de la société allemande MBTech, nous avons animé des modules de formation interculturels permettant de mieux communiquer et collaborer. 9000 heures de formations ont été dispensées dans le cadre du parcours de formation AKKA Institute, notre école de formation interne.

Notre plateforme collaborative permet à tous les collaborateurs qui le souhaitent, d'échanger sur des thématiques technologiques, de partager leurs connaissances et leurs savoir-faire. Nos experts ont animé des conférences techniques permettant aux consultants de mettre à jour leurs connaissances et de recueillir des avis et informations.

Au sein de notre centre de recherche et développement sur les technologies alternatives, les consultants en inter-contrats participent activement à la veille sur les enjeux technologiques futurs et à la réalisation de concepts et de prototypes innovants. Les compétences acquises renforcent leur employabilité.

Les jeunes diplômés stagiaires accueillis au sein du centre de recherches et développement deviennent pilotes de projet et acquièrent rapidement de fortes compétences en gestion de projet. Ils progressent également très fortement sur des sujets technologiques innovants.

- Diversité et non-discrimination

Fin octobre 2012, le Groupe comprend 59 nationalités différentes en France. Nous avons embauché 12% d'étrangers sur le total des postes pourvus.

Conformément à l'accord de non-discrimination des seniors et à notre engagement sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, nous établissons un rapport de situation comparée incluant l'égalité d'accès à la formation. Le rapport, présenté chaque année aux instances représentatives, indique les actions correctives à mener, le cas échéant.

Nous avons démarré un diagnostic sur le handicap dans toutes les sociétés françaises du Groupe. Nous avons engagé des négociations avec les instances représentatives en vue d'un accord sur les travailleurs handicapés.

Dans le cadre de la semaine du handicap, nous avons mené une grande campagne de sensibilisation. Nous avons également informé tous les collaborateurs sur la reconnaissance du handicap en situation professionnelle. Notre mission Handicap a aménagé et fourni des équipements permettant d'adapter les postes de travail. Une assistance spécifique a rendu possible la participation effective d'un collaborateur handicapé à un grand challenge sportif annuel animé par le Groupe.



Partenaire de l'association Nos Quartiers ont des Talents, nous avons déployé un dispositif de parrainage de jeunes issus de quartiers sensibles et discriminés dans leur accès à un emploi correspondant à leur niveau de qualification (bac + 4 minimum). Nos consultants volontaires accompagnent ces jeunes dans leur insertion professionnelle.

Le Groupe AKKA Technologies est un des plus grands partenaires de l'association sportive Lyon-Duchère située dans un quartier populaire et cosmopolite de la ville. Notre soutien annuel permet au Club de mener des actions sportives à vocation éducatives auprès de publics issus de milieux sociaux peu aisés selon la conviction qu'une performance sportive est également sociale.

#### Résultats 2012 :

- Relations sociales

100% des collaborateurs en France sont représentés par des instances élues (comités d'entreprise, délégués du personnel, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) présents dans toutes nos agences. Les CHSCT se réunissent mensuellement.

100% de nos collaborateurs sont couverts par une convention collective.

Signature d'un accord sur l'harmonisation des statuts collectifs dans toutes les filiales françaises.

Signature d'un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- Bien-être au travail

Signature d'un accord sur la prévention des risques psychosociaux et du stress intégrant le bien-être et l'amélioration des conditions de travail.

Déploiement d'un programme interne de reconnaissance et de valorisation pour l'ensemble des collaborateurs en France.

Animation de 22 activités culturelles et sportives proposées et rassemblant 400 participants pendant une semaine.

En 2012, nous avons accompagné 68 collaborateurs dans leur mobilité internationale et réalisé 37 dispositifs de volontariat international (VIE) de jeunes diplômés souhaitant acquérir une expérience internationale.

Reconduction du soutien financier du Groupe à 9 projets sportifs, culturels ou solidaires de collaborateurs.

- Santé/sécurité

Taux d'accident du travail avec arrêt de 0.8 et taux de gravité de 0,005.

Campagnes de prévention routière, premier risque d'accident du travail professionnel dans notre activité : 1 campagne d'affichage nationale dans toutes nos agences, un questionnaire ludique de sensibilisation aux risques routiers, animation de deux journées d'ateliers pratiques sur la conduite et les risques.

Nous n'avons eu aucun décès dans le groupe lié à un risque professionnel.

- Développement des talents

Nous avons dispensé 54000 heures de formation, soit une moyenne de 9 heures de formation par consultant.

100 participants aux formations interculturelles d'une durée de 1,5 jour.

9000 heures de formations ont été dispensées dans le cadre du parcours de formation AKKA Institute, notre école de formation interne.

111 communautés d'échanges technologiques créées sur notre plateforme collaborative ; 700 participants (sur libre inscription) aux conférences techniques 2012 animées par nos experts.

Développement des compétences au sein de notre Centre de recherche et développement : 37 chefs de projet mobilisés pendant 4516 jours (122 jours en moyenne) et 164 consultants en inter-contrat mobilisés pendant 4100 jours (25 jours en moyenne).

- Diversité et non-discrimination

En France, à fin octobre 2012, le Groupe comprend 6040 collaborateurs dont 22,1% de femmes, 73,7% de cadres et 59 nationalités différentes.

Nous avons embauché 12% d'étrangers.

Notre comité de direction France comprend 50% de femmes.

Nous employons 0,71% de travailleurs handicapés sur le total des effectifs en France et recruté 7 travailleurs handicapés en 2012 ; 2,3% de notre contribution annuelle AGEFIPH a été utilisée en passation de contrats de prestations de service avec des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail.

Partenariat avec l'association Nos Quartiers ont du Talent en faveur de l'égalité des chances et de la non-discrimination : 25 consultants parrains, 45 jeunes accompagnés dont 15 ayant trouvé un emploi.

Soutien financier à l'association lyonnaise RESSORT qui accompagne les cadres et les jeunes diplômés vers l'emploi.

### Objectifs 2013 :

Ouverture de négociations sur le handicap, les contrats de génération (maintien en activité des seniors et intégration professionnelle des jeunes), les déplacements professionnels et sur l'équilibre vie familiale-vie professionnelle.

Mise en place d'un système d'information dédié aux ressources humaines améliorant la gestion des compétences, la progression de carrière, la mobilité nationale et internationale.

Campagnes de prévention sur le risque routier et les troubles musculo-squelettiques pour prévenir les maladies professionnelles (travail sur écran, syndrome du canal carpien).

Mise en œuvre de plans d'actions locaux sur l'égalité professionnelle homme-femme dans chacune des sociétés françaises du Groupe.

Projet d'évaluation et de valorisation des compétences acquises par les consultants au sein de notre centre de recherche et développement.

Reconduction de notre partenariat avec l'association Nos Quartiers ont du Talent : extension du nombre de parrains pour accompagner davantage de jeunes, animations dans nos locaux d'ateliers de coaching sur le recrutement.

Renouvellement du partenariat financier à l'association Ressort et mise en place de rencontres avec les managers du Groupe.

Poursuite de la sensibilisation des collaborateurs au handicap, de nos actions en faveur de l'emploi de personnel handicapé. Mise en œuvre des grandes orientations résultant des négociations avec les institutions représentatives.

Renforcement de la communication managériale de proximité et valorisation des consultants.

Sur la période du COP, aucun jugement, ordonnance ou amende n'a été rapporté concernant l'obstruction à la liberté d'association, l'entrave au droit de négociation, le recours au travail forcé ou obligatoire, au travail des enfants ou à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

## Environnement

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

*8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement*

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

Nous avons augmenté les effectifs de la Direction santé, sécurité et environnement, passant de 3 à 4 personnes à temps plein chargées de conduite et d'animer notre politique sécurité de 0 accident et de prévenir les risques. Notre politique environnementale s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. Elle agit dans trois domaines : la prévention des pollutions (émissions de GES et risques incendies), la réduction de l'impact de nos activités sur l'environnement et la sensibilisation de nos consultants.

Notre centre de recherche et développement pluridisciplinaire permet de réaliser des concepts et des prototypes répondant aux enjeux et aux attentes à venir. Il valorise notre capacité à proposer des solutions technologiques concrètes à la pointe de l'innovation.

### Actions 2012 :

- Management environnemental

Signature d'un nouvel engagement de la Direction en faveur de la politique santé, prévention, environnement.

Intégration de clauses environnementales dans nos conditions générales d'achat pour les fournitures de bureau.

Finalisation de notre démarche de certification ISO 14001 pour notre siège administratif et notre agence de Blagnac.

Réalisation d'un bilan des émissions de gaz à effet de serre pour les 5 entités juridiques de plus de 500 personnes.

Animations internes et sensibilisation à l'éco-attitude auprès de tous les collaborateurs pendant les semaines du développement durable, de la mobilité, de la semaine européenne de la réduction des déchets.

- IT

Virtualisation de 75% de nos centres de traitement de l'information (data centers).

100% des équipements sont récupérés et traités par des sociétés tierces spécifiant la valorisation énergétique de leurs composants.

Etudes et tests d'extension de la visio-conférence aux équipements des collaborateurs.



- Déplacements/transports

Nous avons poursuivi la baisse progressive de la moyenne des émissions de CO2 de notre parc automobile.

Nous avons réalisé plusieurs études sur les modalités permettant de réduire notre parc automobile, son utilisation et nos émissions de CO2 (système d'auto-partage, crédit mobilité, réduction de la taille des modèles, incitations à utiliser les transports en commun).

Promotion du co-voiturage auprès de 1000 collaborateurs en région toulousaine (subvention d'accès à une plateforme locale de co-voiturage).

- Innovation technologique

Pour concevoir les déplacements autrement et réduire les émissions de CO2 liées à la densité du trafic, nous développons un nouveau prototype de véhicule électrique circulant en mode automatique.

Nous développons un nouveau système de GPS capable de proposer des trajets optimisés en consommation d'énergie électrique.

### **Résultats 2012 :**

- Matières & déchets

100% du papier de bureau utilisé dans nos agences en France est certifié PEFC et FSC (reconnaissance des certifications forestières pour une gestion durable des forêts).

Une moyenne de 0,5 ramette de papier imprimable a été consommée par collaborateur et par an.

En France, la masse totale de nos DEEE est de 10,8 tonnes ; 100% de ces déchets sont dépollués et retraités : 86% fait l'objet d'un recyclage matière, 6% d'une valorisation énergétique et 8% d'une élimination.

- Energie

Réduction de la moyenne des émissions de notre parc automobile de CO2 de 8g/CO2 en 2012 sur la base des émissions de 2011.

La virtualisation de nos serveurs dans deux régions en France a réduit notre consommation d'énergie électrique associée de 90%.

- Innovation technologique

Développement du prototype Link & Go, solution de mobilité décarbonée (prototype promouvant un nouveau mode de déplacement permettant de résoudre les problèmes d'encombrement urbain, de coût, de disponibilité de l'énergie et d'émissions de CO2).

Partenariats pluriannuels avec les Directions de grandes écoles d'ingénieurs (ESIEE, Centrale Paris, UTBM) sur des sujets de recherche de nouvelles applications technologiques.

Durant la période du COP, aucune affaire judiciaire, ordonnance, amende ou autre événement n'a été rapporté concernant l'atteinte à l'environnement.

#### **Objectifs 2013 :**

Maintien de la certification ISO 14001 et revue annuelle de Direction.

Extension progressive à tous nos fournisseurs des clauses environnementales dans nos conditions générales d'achat.

Suppression de tous les produits chimiques de maintenance dans tous les sites du Groupe.

Etude d'un système d'impression à la demande pour l'ensemble de nos sites.

Poursuite de la virtualisation pour couvrir l'ensemble du territoire français.

Poursuite de la sensibilisation des collaborateurs aux éco-gestes : dans toutes nos agences, remplacement des gobelets plastiques des distributeurs de boissons par l'utilisation de tasses en plastique recyclé, incitations aux modes de transports doux, animations de semaines thématiques.

Elargissement de la visio-conférence à nos clients et fournisseurs dans nos agences ; mise en place de systèmes de visio-conférence à distance pour les réunions collectives depuis les PC des collaborateurs.

Poursuite de la réduction de la moyenne annuelle des émissions de CO2 du parc automobile et réalisation de tests d'auto-partage.

Mise au point du prototype de véhicule décarboné et présentation aux salons automobiles internationaux de référence.

## Lutte contre la corruption

*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.*

Opérant sur un marché hautement concurrentiel et en perpétuelle évolution, nous réalisons régulièrement des acquisitions. Notre croissance extensive implique notamment de limiter tout risque de détournement. L'audit interne dépend directement du Conseil d'Administration et lui rapporte.

### Actions 2012 :

Signature de toutes les attestations et demandes d'engagement de nos clients à respecter les codes d'éthique des affaires et de non corruption.

Application de nouvelles conditions générales d'achats auprès de nos fournisseurs et sous-traitants incluant le respect de règles d'éthique des affaires et de non-corruption pour l'obtention de marchés.

Nous avons inclus dans nos conditions générales de vente un engagement à respecter les règles d'éthique relatives à nos prestations.

### Résultats 2012 :

21 audits réalisés sur l'ensemble des processus et leur application en France et dans les filiales implantées à l'international, notamment sur les ventes, les achats de sous-traitance et le suivi d'affaires.

Sur la période du rapport, aucun incident de corruption n'a été rapporté, ni amende ou sanction non financière pour non-respect des lois et des réglementations.

### Objectifs 2013 :

Réalisation d'un plan d'audit couvrant l'ensemble des risques associés à notre activité et dans notre organisation.

**Contact :** Yaël Mamane, [yael.mamane@akka.eu](mailto:yael.mamane@akka.eu)

**Notre COP 2012 sur** [www.akka.eu](http://www.akka.eu)

#### **AKKA Technologies**

S.A. au capital de 20 937 641,49 euros

RCS Paris 422 950 865 - N°TVA : FR 69 422 950 865 - NAF : 6420Z

Siège social : 9-11, rue Montalivet - 75008 PARIS - Tél. 01 56 69 26 59 - Fax 01 56 69 26 50 - N° SIRET : 422 950 865 00051

21, rue Antonin Laborde - CS 60624 - 69258 LYON Cedex 09 - Tél. 04 72 54 99 99 - Fax 04 72 54 98 64 - N° SIRET : 422 950 865 00085  
[www.akka.eu](http://www.akka.eu)