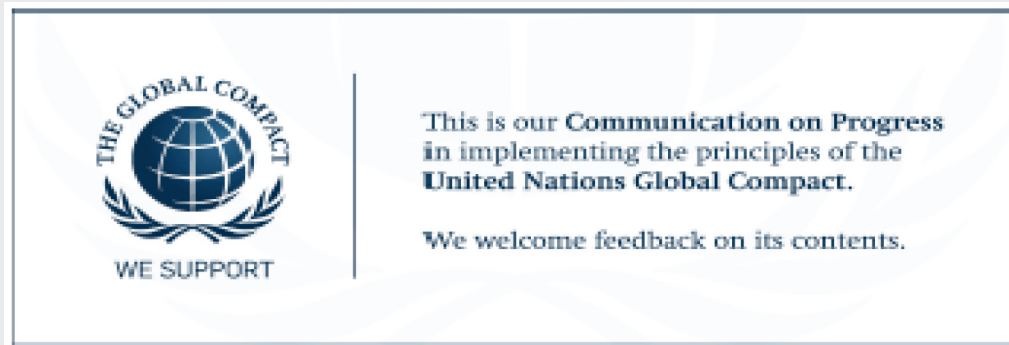


GLOBAL COMPACT 2014





COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

Lyon, le 9 Décembre 2014

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 2014, sur notre site Internet.

Maurice Ricci

Président Directeur Général

04 - 05

DROIT DE L'HOMME

06 - 11

DROIT DU TRAVAIL

12 - 14

ENVIRONNEMENT

15

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

DROIT DE L'HOMME

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

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

AKKA Technologies est un Groupe international qui compte près de 11 000 collaborateurs présents en Europe, Amérique et Asie. Ces experts sont au service des métiers de l'innovation et accompagnent les grands acteurs industriels et tertiaires sur l'ensemble de leurs processus d'innovation et du cycle de vie de leurs produits, de l'étude à la mise en production.

Le Groupe dispose avec AKKA Research d'un centre de recherche propre, entièrement dédié à l'innovation et à l'anticipation des technologies du futur. Les centres d'excellence d'AKKA travaillent dans toute l'Europe sur des workpackages internationaux et offrent une expertise unique dans des métiers clés : Ingénierie Systèmes, Ingénierie Produit, Ingénierie Process, Ingénierie du Support, Systèmes Embarqués et Electronique, Systèmes d'Information et Consulting.

Sa capacité de conduire de grands projets transnationaux, véritables enjeux stratégiques pour ses clients, positionne AKKA Technologies comme un leader incontournable de l'ingénierie et du conseil en technologies. En deux ans, le Groupe a doublé de taille suite à l'acquisition, d'Aéroconseil en 2011, et de 65% de MBtech, filiale R&D de Daimler en 2012. Afin d'accompagner la nouvelle dimension du Groupe et sa future croissance, AKKA s'est structuré en créant 3 grandes Business Units : La France, l'Allemagne, et le Reste du Monde. Après 30 ans de croissance au service de l'innovation, AKKA Technologies, a enregistré en 2013 un chiffre d'affaires de 879 millions d'euros.

Afin de respecter nos engagements annuels à rendre compte de nos actions et de nos résultats, le périmètre du COP 2013 se concentra majoritairement sur la France.

Au 31 octobre 2014, le Groupe emploie 10 679 salariés répartis sur 20 pays (dont 52% de collaborateurs en France, 26% en Allemagne, et 22% dans le Reste du Monde).

ACTIONS 2014

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.

Dans le cadre de la valorisation de nos actions RSE en interne, une information sur le respect des conventions internationales en matière des droits humains fondamentaux et sur notre soutien aux 10 principes fondamentaux du Pacte Mondial a été inclus dans le livret d'accueil remis à chaque nouvel arrivant, et disponible sur notre Intranet ANAIS.fr. Dans le même cadre, un descriptif de nos actions a été intégré au sein de notre Rapport Annuel.

Au niveau Groupe, un Code de Conduite a été rédigé pour l'ensemble des entités du Groupe. Ce code constitue un véritable guide de déontologie pour tous les salariés d'AKKA Technologies et partenaires indépendants, dès lors qu'ils agissent au nom du Groupe.

RÉSULTATS 2014

En France, 100% du personnel est représenté par des instances élues par le personnel. Chacun des 8 comités d'entreprise s'est réuni tous les mois. Le Comité de Groupe s'est réuni 4 fois.

Dans chacune de nos agences, AKKA Technologies affiche son soutien aux 10 principes du Pacte Mondial.

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

OBJECTIFS 2015

Faire du Rapport RSE un document de communication à part entière.

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 les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 - L'abolition effective du travail des enfants ;

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

ACTIONS 2014

► Relations Sociales

En 2014, le Comité Groupe s'est réuni 6 fois (incluant le fait qu'une réunion ait duré sur 2 jours non consécutifs) en séances ordinaires et extraordinaires, sur des points d'ordre du jour correspondant aux missions votées par le Comité de Groupe fin 2013, et notamment sur l'analyse des comptes annuels, des comptes prévisionnels, l'examen de la situation économique du Groupe, l'évolution des emplois et des effectifs, et sur divers autres points d'information relatifs aux organisations, aux négociations en cours, à l'évolution des instances représentatives etc....

► Développement RH – Bien Être au Travail

Conformément aux engagements pris dans l'accord sur les Risques Psycho Sociaux signé en octobre 2012, les membres de la commission de suivi au niveau central, ont été formés sur 2 journées aux Risques Psycho sociaux. Les acteurs RH (DRHR et RRH), ainsi que les membres de CHSCT ont été formés également, conformément aux dispositions de l'accord.

Ces dispositions viennent compléter le guide de l'inter contrat mis à destination des managers et consultants en situation « d'inter projets » élaboré en 2013.

Afin de continuer à favoriser la mobilité de nos collaborateurs au sein du Groupe, plusieurs actions ont été menées en 2014 :

- Facilité des déclarations des souhaits de mobilité sur notre SIRH Ingenium (souhaits de mobilité géographique exprimés à tout moment dans l'année / souhaits de mobilité professionnelle exprimés lors des entretiens individuels),
- Reengineering de l'outil de Job Board interne (AKKA Jobs) et des processus associés (coordination renforcée avec le recrutement & filiales pour assurer une actualisation mensuelle), roulement sur les offres en nette progression et une bonne représentativité des opportunités à l'international (à fin octobre progression de 150% vs année 2013 pleine),
- Suivi mensuel des candidatures avec les relais mobilité en France et à l'international,
- Notification des publications à l'ensemble de la communauté DRH/RRH et en complément, à la cellule mobilité internationale (AKKA France) ainsi qu'aux « mobility advisors » de nos filiales pour toutes les opportunités à l'international,
- Communication renforcée : flash info mobilité périodique (version anglaise depuis avril 2014 à destination de nos filiales), refonte de la rubrique Mobilité sur notre intranet (incluant la création d'un espace mobilité internationale), lien sur la page d'accueil d'Ingenium ...

Nous avons relancé la troisième édition des trophées AKKA Awards. Ce grand concours ouvert à tous les collaborateurs AKKA du monde entier reconnaît et valorise les talents.

Comme chaque année, une semaine d'animations sportives et culturelles a été organisée dans la région toulousaine.

Sur le 2^{ème} semestre 2014, nous avons mis en place un parcours d'intégration pour les nouveaux collaborateurs. Ainsi, chaque nouvel embauché se voit remettre un kit d'AKKueil, est accompagné par un parrain/marraine intégration et est convié à des points individuels et collectifs qu'ils peuvent retrouver sur une « feuille de route » intégration.

Par ailleurs, nous avons créé un nouveau support de communication RH, AKtu RH, envoyé chaque trimestre aux collaborateurs avec leur bulletin de paie. Les sujets traités répondent à des questions fréquentes des salariés, abordent des aspects pratiques RH...

► Santé/Sécurité

Nous avons lancé une campagne de prévention des Troubles Musculo Squelettique. Nous avons organisé 2 journées ergonomie sur 2 agences AKKA qui sera renouvelée en 2015. En parallèle, nous travaillons à l'élaboration d'une procédure ergonomie Groupe afin d'équiper au mieux l'ensemble des postes de travail de nos collaborateurs.

Suite au renouvellement des certificats CEFRI et MASE en 2012, nous avons effectué les audits de suivi d'usage.

Toutes les formations réglementaires sont planifiées par notre service Prévention des Risques.
(500 formations par an)

► Développement des talents

Nous avons dispensé 43 000 heures de formation professionnelle (45 000 sur le COP 2013), soit une moyenne de 8 heures par consultant (8 heures en 2013). Dans ce cadre, 9 115 heures de formation ont été dispensées en interne, notamment dans le cadre des parcours de formation AKKA Institute, notre institut de formation interne.

► Développer les compétences technologiques et métiers de nos collaborateurs

En leur permettant de développer leur savoir-faire sur des outils et méthodologies technologiques pointus est un élément essentiel pour nous.

En 2014, AKKA Institute a mis l'accent sur la consolidation le développement des parcours de formation par grande filière métier et le développement de la dynamique de Knowledge Management pour appuyer le partage des connaissances et des savoir-faire, ainsi que la capitalisation des pratiques.

Par ailleurs, des parcours individuels de formation ont été mis en œuvre pour faciliter le repositionnement de collaborateurs au sein des filières métier.

► Evoluer grâce à la formation

La formation est pour nous un outil de reconnaissance des compétences et des performances individuelles, permettant à chacun de se réaliser et d'être acteur de son parcours de progression professionnel. La formation permet d'anticiper et d'accompagner l'évolution de nos métiers, et participe à l'accroissement constant du professionnalisme de nos collaborateurs par l'acquisition ou le développement de compétences nouvelles, et facilite la compréhension et l'implication quotidienne de chacun dans notre projet d'entreprise, véritable ADN du Groupe et socle de ses valeurs.

En effet, révéler nos talents, dans le cadre de nouveaux projets, d'une mobilité, ou d'une progression de carrière en France et à l'international est essentiel pour le Groupe.

Nous créons ainsi, au quotidien, une réelle dynamique autour de la formation, faisant de celle-ci un atout différenciateur indéniable, et un vecteur essentiel de fidélisation de nos talents.

Le développement d'un Système d'Information en Ressources Humaines (SIRH), orienté principalement sur le développement du Capital Humain et l'employabilité des collaborateurs en fait partie. Cet outil donne l'opportunité, pour tout collaborateur, d'être acteur de son développement professionnel (ajout d'informations sur son espace personnel, émission à tout moment de souhaits de mobilité, préparation de son entretien permettant notamment d'aborder son projet professionnel et l'accompagnement progressif à mettre en place,...) et d'accéder à des outils communs, structurés et harmonisés pour mener les échanges.

8

Au sein d'AKKA Research, notre centre de recherche interne, les consultants en situation d'interprojet participent activement à la veille sur les enjeux technologiques futurs.

Et dans le cadre de sa politique de recrutement novatrice, de jeunes stagiaires ont la possibilité d'effectuer leurs stages au sein d'AKKA Research. Encadrés par des chefs de projet expérimentés, ils participent à des projets technologiques innovants.

► Diversité et non-discrimination

Fin Octobre 2014, AKKA Technologies comprend 60 nationalités différentes (contre 57 en 2013). Nous avons embauché plus de 16% d'étrangers.

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 et présente les actions menées.

Nous avons conclu début 2014, la négociation démarrée début 2013, portant sur l'emploi des personnes en situation de Handicap, par la signature d'un accord unanime, signé donc par l'ensemble des organisations syndicales du Groupe AKKA en France ; cet accord a été agréé par l'autorité administrative (DIRECCTE) au mois de mai 2014, après avoir été présenté en commission d'homologation. Il est conclu pour une durée de 3 ans et fixe des objectifs ambitieux en termes d'embauches de personnes porteuses de handicap. Il a commencé à se déployer dès l'obtention de l'agrément.

Convaincue de la richesse qu'apporte la diversité des profils de ses collaborateurs, la Mission Handicap d'AKKA Technologies a renouvelé son engagement à l'occasion de la semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEPH). A travers de nombreuses actions pour ses collaborateurs en situation de handicap, le Groupe a défini plusieurs axes majeurs d'engagements : accompagnement des salariés porteurs de handicap, adaptation de leur poste de travail, évolution dans de bonnes conditions, recrutement de nouveaux collaborateurs en CDI, CDD, contrats en alternance et stages, Intégration dans l'entreprise et l'environnement de travail, union de nos forces. Concrètement, le Groupe a lancé une grande campagne d'affichage sur toutes ses agences précisant ses engagements.

Partenaire de l'association Nos Quartiers ont des Talents depuis Janvier 2011, AKKA déploie un dispositif de parrainage de jeunes (Bac+4 minimum) issus de quartiers sensibles et ayant des difficultés dans leur accès à l'emploi. Des collaborateurs volontaires accompagnent des jeunes diplômés issus de milieu difficile, dans leur insertion professionnelle.

Partenaire depuis 5 ans de l'Association sportive Lyon-Duchère située dans un quartier populaire de la ville, AKKA permet au club de mener des actions sportives à vocation éducatives, en cohérence avec les valeurs du Groupe.

Conformément à ses valeurs, AKKA s'investit à sa manière en contribuant à la reprise d'une Auto-Ecole Sociale (AES) à Lyon. Etablissement agréé auto-école, une AES permet l'accès au permis de conduire à un public en difficultés sociales et financières. Cependant, en plus d'un parcours classiques d'apprentissage de la conduite, le jeune sera également évalué sur son assiduité, et son comportement.

RÉSULTATS 2014

► Relations Sociales

100% de nos collaborateurs en France sont couverts par une convention collective ; la majorité d'entre eux sont représentés par des instances élues (Comités d'Entreprise, délégués du personnel, DUP, Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail). Le Groupe applique la convention collective du SYNTEC.

Le 29 janvier 2014, le Groupe a signé un accord relatif au Handicap.

L'année 2014 a surtout été consacrée à la négociation de la mise en place des instances représentatives du personnel dans le cadre d'une Unité Economique et Sociale (UES), dont une décision judiciaire a acté la constitution le 27 janvier 2014.

Il s'agissait donc d'organiser les élections des CE et DP dans le cadre de cette UES et donc de définir avec les Organisations Syndicales le découpage des instances et la répartition des sièges dans les collèges électoraux. En novembre 2014 la négociation n'est pas encore terminée.

► Bien Être au travail

Sur la région toulousaine, 23 activités culturelles et sportives ont été proposées et rassemblant 393 participants du lundi 23 Juin au Jeudi 26 Juin 2014.

A Octobre 2014, nous avons accompagné 24 collaborateurs dans leur mobilité de la France vers une filiale internationale du Groupe et réalisé 44 dispositifs de volontariat international (VIE) de jeunes diplômés souhaitant acquérir une expérience internationale.

Reconduction du soutien financier à 9 projets sportifs, culturels, ou solidaires de collaborateurs en cohérence avec les valeurs du Groupe.

► Santé/Sécurité

Du 1^{er} janvier au 31 octobre 2014, AKKA enregistre un taux d'accident du travail avec arrêt de 2,22 et un taux de gravité de 0,055.

Dans le cadre de sa campagne nationale de sensibilisation « ergonomie au poste de travail, le Groupe a déployé :

- 1 campagne d'affichage « Adoptons la bonne position »,
- 2 journées de prévention des troubles musculosquelettiques organisées sur nos agences de Gerswin le 17 juin et 1 journée également organisée dans notre nouvelle agence de Blagnac Aéroconseil le 19 juin toutes deux animées par un ergonome.

Plus de 80 % des salariés interrogés ont trouvé utile la journée et mettent en pratique les conseils apportés.

► Développements des compétences

Sur la période du COP, AKKA Technologies à dispensé 43 000 heures de formation professionnelle (45 000 sur le COP 2013), soit une moyenne de 8 heures par consultant (8 heures en 2013).

Dans ce cadre, 9115 heures de formation ont été dispensées en interne, notamment dans le cadre des parcours de formation AKKA Institute, notre institut de formation interne.

Conformément à notre politique de Développement des Compétences, AKKA Research a mobilisé 43 chefs de projet pendant 4178 jours et 487 consultants en inter-contrats mobilisés pendant 9880 jours (soit une moyenne de 21 jours).

► Diversité et non-discrimination

A fin octobre 2014, AKKA comprend 10.679 salariés (dont 21,2% de femmes, et 78,8% d'hommes), et 60 nationalités différentes.

En France, le Groupe a embauché plus de 16% d'étrangers.

Composé de 3 personnes, le Comité de Direction France comprend 66% de femmes.

En France, le Groupe emploie 0,69% de travailleurs handicapés sur le total des effectifs en France et a recruté 8 travailleurs handicapés en 2014.

Dans le cadre du partenariat avec l'association Nos Quartiers ont des Talents, 9 collaborateurs ont parrainé une vingtaine de jeunes dont 15 ont trouvé un emploi.

Le Groupe a renouvelé son soutien à l'association lyonnaise Ressort accompagnant les cadres et les jeunes diplômés vers l'emploi. 8 collaborateurs AKKA ont participé bénévolement à des actions RH au sein de l'association, permettant de mettre en réseau professionnels RH et personnes en recherche d'emploi. De plus, des entretiens ont été organisés avec des personnes clés du Groupe pour aider à la définition de leur projet personnel.

OBJECTIFS 2015

► Relations Sociales

L'année 2015 verra la continuité du déploiement des accords signés en 2013/2014, et le suivi au travers de commissions.

11 ►

► Bien Être au travail

Déploiement de la 2^e phase du projet « On Track », permettant de placer les managers et les collaborateurs du Groupe au centre du Projet d'entreprise. Ce projet s'articule autour de 6 actions fortes, qui vont rythmer l'année 2014-2015.

Le Groupe, après une phase pilote fin 2013 sur une de ses sociétés, a déployé courant 2014 un Système d'Information RH pour l'ensemble de ses entités françaises. Une place centrale est laissée au collaborateur, lequel peut alimenter un espace personnel (documents, mini-CV, diplôme,...), accéder à des informations utiles (Référentiel métiers, lien vers les offres internes, vers la plateforme de contribution OnTrack,...), et s'exprimer sur les différents aspects de son emploi et de ses perspectives lors de la préparation annuelle de son entretien professionnel.)

► Santé / Sécurité

Poursuite en 2015 d'une campagne de sensibilisation sur l'ergonomie pour prévenir les maladies professionnelles dues aux troubles musculosquelettiques.

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, le travail des enfants ou la discrimination en matière d'emploi et de profession.

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 tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

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

Notre politique environnementale s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. Elle agit dans trois domaines, relatifs à son activités : la prévention des pollutions (émissions GES et risque incendie), la réduction de l'impact de nos activités sur l'environnement et la sensibilisation de nos consultants. Pour piloter la Politique Environnementale du Groupe, la Direction « Prévention Environnement » a été créée en 2010. Composée de 4 personnes, ce service est entièrement dédié à l'animation de notre Politique Prévention et Environnement. Sous la responsabilité directe de la Direction Générale France, cette entité a pour mission et responsabilité de s'assurer que le Système de Management Environnemental est mis en place et entretenu conformément aux exigences.

ACTIONS 2014

► Management Environnemental

Renouvellement de l'engagement de la Direction en faveur de la politique Santé, Prévention et Environnement.

Obtention de la certification ISO 14001 en décembre 2012 pour les établissements Aeroconseil à Blagnac et de Lyon Vaise. En Juillet 2012, le site de MBtech à Sindelfingen, filiale du Groupe AKKA, a également été certifié ISO 14001. Ainsi ces établissements s'engagent à améliorer de manière continue leurs pratiques et à prévenir les pollutions par la mise en place d'actions concrètes adaptées à leur métier.

Association des collaborateurs du Groupe à une démarche d'éco-responsabilité par des animations interne et une sensibilisation des tous les collaborateurs à l'Eco-Attitude, à travers plusieurs actions :

- Campagne d'affichage et de mailing pendant la semaine du Développement Durable et la semaine européenne de Réduction des Déchets (diffusion d'une règle d'or du tri sur certaines agences) ;
- Elaboration d'un guide des éco-gestes « le memento environnemental » fin 2012 ;
- Organisation d'une journée vélo et d'une journée mobilité.

► IT

Virtualisation de 80% (soit + 5% / 1^{er} janvier 2013) de ce qui est virtualisable sur les Datacenters. Mise en place du Green IT pour toutes nos nouvelles agences.

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

Déploiement d'un système ("Cisco Jabber") permettant d'interconnecter des PC aux salles équipées de visio-conférences avec possibilité de 200 connexions simultanées sur le groupe. Interconnexion du système de visio-conférence AKKA, avec sa nouvelle filiale MBtech.

Démarrage d'un CCloud Privé chez AKKA, permettant de voir et d'utiliser toutes les ressources Serveurs et Stockage des différents dataCenter du groupe.

► **Avantage :** Utiliser toutes les capacités du Groupe avant de racheter du matériel.

Etude de la possibilité de déborder vers des Datacenter externes en cas de forte montée en charge.

Création d'un portail pour automatiser la mise à disposition de ressources.

► **Avantage :** Rapidité de mise en œuvre et autonomie des équipes projets.

► **Déplacements/ transports**

Mise en place d'un plan de déplacement entreprise sur notre agence de Blagnac depuis début 2014.

Une enquête de mobilité associée à une géolocalisation a été conduite en avril 2014 auprès de l'ensemble des salariés de cette agence. Les résultats de cette enquête ont été diffusés lors de la journée mobilité du 10 octobre 2014.

Promotion de l'utilisation des visio-conférences, de la réduction des déplacements : mise en place de systèmes de visio-conférence à distance pour les réunions collectives depuis les PC des collaborateurs ;

Promotion du co-voiturage lors de la journée du Développement Durable ainsi que des modes de transports doux (location de voiture électrique, promotion du vélo et vélo électrique, ...).

13 ►

► **Innovation technologique**

Afin de s'inscrire dans les enjeux écologiques et industriels de demain, nos ingénieurs ont mis au point en février 2012, un véhicule électrique autonome, la Link&Go. Ils travaillent aujourd'hui, sur une nouvelle version du véhicule autonome, la Link&Go 2.0.

RÉSULTATS 2014

► **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).

► **Energie**

Grace à certaines actions menées pour réduire nos consommations énergétiques (centralisation de températures, réduction de la durée des éclairages, ...), nous avons économisé 12 % d'énergie sur certaines agences.

OBJECTIFS 2015

Maintien de la certification ISO (renouvellement) et revue annuelle de Direction.

Etude de mise en place de copieurs avec impression contrôlée par code ou badge (pour éviter les impressions inutiles et favoriser la confidentialité des docs imprimés).

Poursuite de la sensibilisation des collaborateurs aux éco-gestes : règles d'or du tri en cours de déploiement sur l'ensemble des nouvelles agences.

Déploiement du plan d'actions de Plan de Déplacement Entreprise sur l'agence de Blagnac.

Elargissement des systèmes de visio-conférence à distance pour les réunions collectives depuis les PC des collaborateurs ; Amélioration de la qualité des équipements Visio historiques ainsi qu'une extension du nombre de visio-conférences sur les sites majeurs.

Ouverture de la Visio conférence vers les entreprises extérieures, connexion vers "Skype for Business".

Ouverture du portail Cloud privé AKKA pour les nouveaux projets dans le secteur du développement logiciels.

Utilisation de datacenter Externe pour des usages ponctuels utilisant beaucoup de ressource (Environnement de test).

Poursuite de nos recherches dans l'élaboration d'un prototype de véhicule décarbonné et présentations officielle au salon internationaux de référence.

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.

ACTIONS 2014

Le Code de Conduite élaboré fin 2013 a été déployé sur l'ensemble des entités du Groupe AKKA. Le Code reprend les valeurs de l'entreprise, les principes de conduite éthique, l'obligation à se conformer aux lois et réglementations et les règles à respecter en termes de lutte contre la corruption et le conflit d'intérêts.

Le référentiel de base du contrôle interne, les « Standards de Contrôle Interne du Groupe AKKA », continue à évoluer afin de suivre la croissance et l'internationalisation du Groupe. L'objectif du référentiel est de préciser les règles de management opérationnel applicables à l'ensemble des entités du Groupe. Les Standards rappellent les principes de base du contrôle interne (séparation des tâches, formalisation des délégations et sous-délégations, ...) et listent les règles internes à respecter en ce qui concerne tous les processus clé. La mise en œuvre des Standards est sous la responsabilité des CEO/CFO de chacune des Business Units.

Une analyse des risques a été effectuée sur les trois Business Units du Groupe avec le concours des responsables de tous les processus de management : Ventes & Gestion des projets, Achats, Finance, Gestion du Personnel, Système d'Information, Sécurité, etc. L'analyse a permis d'identifier les procédures nécessitant une action de sécurisation ou d'amélioration continue.

15 ►

RÉSULTATS 2014

L'Audit Interne du Groupe a réalisé en 2014 une douzaine d'audits répartis sur les trois Business Units du Groupe : France, Allemagne et Rest-of-World.

Aucun incident de corruption n'a été rapporté, ni amende ou sanction non financière pour non-respect des lois et des réglementations.

OBJECTIFS 2015

Accentuer la collaboration entre le Contrôle Interne Groupe et les points focaux des Business Unit dans l'objectif de sensibiliser les collaborateurs opérationnels aux principes de management et d'éthique d'affaire du Groupe.

Mettre en place un Compliance Committee permettant de traiter efficacement les sujets transverses et /ou transnationaux nécessitant l'expertise de plusieurs métiers / fonctions.

Réalisation d'un plan d'audit 2015 adressant en priorité les entités et/ou les processus jugés sensibles.

Intervention de l'audit interne sur des sujets ad hoc à la demande du Comité Exécutif du Groupe.



Contact : Yael Mamane - yael.mamane@akka.eu

Notre COP 2014 sur www.akka.eu