

**Groupe Devoteam / Communication sur le progrès / Pacte Mondial**

Avril 2017

**Communication des co-présidents**

Fondé en 1995, le Groupe Devoteam est une société internationale de conseil en technologie innovante. Nous offrons à nos clients des savoir-faire à haute valeur ajoutée dans le management et la performance de leur transformation digitale.

Fort de plus de 4 200 collaborateurs, nous sommes présents dans 17 pays en Europe, en Afrique du Nord et au Moyen-Orient.

Nous avons adhéré au Pacte Mondial en 2007.

Néanmoins, compte tenu de nos résultats qui n'étaient pas conformes aux attentes, nous avons centré nos efforts sur un plan de transformation visant à relancer notre activité, et avons malheureusement délaissé notre communication sur le développement durable.

Cependant, dans ce laps de temps, des actions ont continué à être mises en place.

C'est dans ce contexte que fin 2016 une équipe a été mise en place. Son objectif est de développer notre engagement en matière de développement durable et de communiquer sur nos actions et résultats.

Nous souhaitons rappeler que nous adhérons entièrement aux principes énoncés dans le Pacte Mondial. Ce sont ces principes qui sous-tendent toute notre politique de développement durable.

C'est pourquoi, par la présente, nous souhaitons réitérer notre profond engagement pour les principes du Pacte Mondial.

Ainsi, dans une démarche de transparence qui pour nous est essentielle, vous trouverez ci-après notre COP (Communication sur le progrès), mettant en avant nos actions montrant que nous faisons face à nos responsabilités sociétales et agissons concrètement pour un développement durable.

**Godefroy et Stanislas de Bentzmann**

**Coprésidents du Groupe Devoteam**

## **1. Principes relatifs aux droits des humains**

### **a. Evaluation, politique et objectifs**

Nous considérons chaque collaborateur comme une plus-value pour l'entreprise. Pour nous, le respect de chaque collaborateur - et des personnes externes à l'entreprise - est au cœur de notre culture d'entreprise. C'est pourquoi, la valeur "Respect" est la pierre angulaire de notre charte, établie avec la participation de tous nos collaborateurs. Cette charte est applicable dans tous les pays où Devoteam est présent. Le respect d'autrui, de l'humain et *in fine* des droits des humains est ainsi une des valeurs fédératrices de notre entreprise.

En nous engageant sur les principes du Pacte Mondial, nous réaffirmons la promotion du principe de protection des droits de l'Homme à l'échelle internationale.

Par ailleurs, nous garantissons ne pas nous rendre complice de violations des droits de l'Homme sur les sites où Devoteam opèrent.

### **b. Mise en oeuvre**

#### **Fondation:**

Devoteam a créé une fondation d'entreprise en 2007. Elle a pour objectifs de s'impliquer et d'apporter son soutien à toutes actions humanitaires, caritatives et associatives intervenant dans les domaines de l'informatique, de la solidarité et de la santé.

A ce titre, elle peut promouvoir les projets à but non lucratif et d'intérêt général auxquels participent ses collaborateurs portés par des associations ou des ONG.

#### **Mécénat de compétences:**

En 2016, Devoteam Management Consulting a mis en place un programme de mécénat de compétences, consistant pour des consultant(e)s du cabinet à accompagner, volontairement et durant des périodes d'intercontrat, des acteurs de l'économie sociale et solidaire sur des enjeux de transformation digitale.

En concluant un partenariat avec KOEO, plateforme du mécénat de compétences, Devoteam Management Consulting a renforcé sa politique RSE et sa capacité à répondre à des enjeux tels que : la prise en compte de son impact social grâce à sa contribution à des projets solidaires, l'engagement et le bien-être des collaborateurs, la création de nouvelles synergies auprès d'acteurs associatifs.

#### **Devogame:**

Devoteam a lancé son Devogame, un business game digital destiné aux étudiants innovants le 13 septembre 2016.

En un mois, 80 équipes de 2 à 6 étudiants venant d'écoles d'ingénieurs et de commerce de toute la France (comme l'Ecole des Mines de Saint-Etienne, d'Alès, Ecole 42 / Edhec, Ecole des Ponts et Chaussées, ITESCIA, Telecom Paris, ECE, EPF, ESIEA, EPITA et ISEP) ont

répondu à l'appel du teasing !

Ces étudiants ont eu un mois pour réussir leur mission, dévoilée par Stéphane LATXAGUE, CEO de Surfrider Foundation : « *Imaginez une solution technologique et digitale permettant de sensibiliser et d'aider le grand public à lutter contre le réchauffement climatique et l'éco-irresponsabilité* ».

Durant la semaine du 14 au 20 novembre 2016, 4 équipes ont été sélectionnées suite à la soumission de leur recommandation à un jury de professionnels de Devoteam, un membre de Surfrider Foundation et 2 représentants de RedHat. A la clé, un voyage au CES de Las Vegas et des lots en lien avec la technologie.

#### Egalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes:

Le Groupe Devoteam par sa politique de recrutement, de rémunération, de formation, et d'évolution de carrière a toujours entendu rejeter tout traitement discriminant, notamment entre les hommes et les femmes.

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, différentes entités du groupe ont souhaité, par le biais de la négociation collective, déterminer les objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre et les indicateurs de suivi, dans 4 domaines d'action principaux:

- le recrutement
- la promotion professionnelle
- la formation
- la rémunération

Les sociétés Devoteam Management Consulting et Devoteam Technology Consulting sont aujourd'hui respectivement couvertes par un accord d'entreprise signé en 2014 et par un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

#### **c. Mesure des résultats**

##### Fondation:

Pour l'année 2015, la Fondation a disposé d'un budget de 30.000 € qui a permis de soutenir 15 projets associatifs dans lesquels étaient investis des collaborateurs de Devoteam.

Pour l'année 2017, la Fondation va doubler son budget et va disposer de 60.000 € afin de soutenir des projets associatifs à but non lucratif dans lesquels les salariés de Devoteam s'investiront. Ce budget nous permettra d'avoir un impact positif plus important sur la société civile.

##### Mécénat de compétences:

Ainsi, 3 missions ont été menées sur 2016 auprès de la Croix-Rouge Française, ANDES et Enercoop, sur des thématiques CRM, d'accompagnement au positionnement stratégique et de Business Model Generation, pour un total de 49 jours hommes, valorisés à hauteur de 10 509 €.

Le programme de mécénat de compétences a remporté en 2016 l'Award de la meilleure initiative interne au sein de Devoteam Management Consulting, et poursuit sa phase de déploiement au sein de l'entreprise.

#### Devogame:

Une phase de vote a été créée dans le jeu avec les 4 équipes sélectionnées pour cette étape finale. Le public était invité à voter pour le projet qu'il préfère sur le site du Devogame. Pour chaque vote reçu, Devoteam a reversé 1€ à Surfrider Foundation, soit un total de 7 012€. Devoteam, entreprise responsable, a pour volonté de faire partager au plus grand nombre ses engagements.

Le jury, composé de Stanislas de Bentzmann, Emmanuel Lehmann, Marion Cabribens (Responsable du développement et des partenariats de Surfrider Foundation Europe) et Hervé Lemaitre (Senior Business Strategist de RedHat), a délibéré et a désigné le vainqueur : la « Team Recrutez-Nous » de l'EPF et ESC Troyes pour leur projet Timéo.

**Timeo** est une application permettant de connaître en détails la part d'emballage de ses achats et ainsi de mieux consommer. En scannant un QR code unique placé sur son ticket de caisse, l'utilisateur peut importer facilement sur son téléphone la liste de ses courses et les emballages qui y correspondent. Ceux-ci sont classés par type de packaging et poids du packaging. L'utilisateur pourra suivre l'évolution de sa consommation à travers le temps et tenter de s'améliorer. En effet, afin de lui permettre de réduire son bilan Carbone, des conseils et des produits équivalents dont les packagings plus légers ou plus écologiques lui sont proposés. Les distributeurs de ces produits éco-responsables pourront promouvoir leurs produits sur la plateforme via de la publicité, permettant ainsi de financer puis de rentabiliser le projet.

#### Egalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes:

Nous pouvons constater que les mesures prises en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont eu des effets positifs dans différents domaines d'action.

A titre d'exemple, pour la société Devoteam Technology Consulting:

- la part de femmes consultantes présente dans l'effectif permanent est passée de 11% en 2010, à 14,1% en 2015,
- la part de femmes en structure présente dans l'effectif permanent est passée de 47% en 2010, à 54,77% en 2015,
- la part des femmes managers parmi les consultants est passée de 11% en 2010, à 12,5% en 2015,
- la part de femmes managers parmi les salariés de structure est en constante augmentation depuis 2010. Elle est passée de 22% en 2010, à 40% en 2015.
- la part de femmes ayant suivi une formation est passée de 32,33% en 2010 à 62,88% en 2015.

## **2. Principes relatifs aux droits du travail**

### **a. Evaluation, politiques et objectifs**

Depuis sa création en 1995, Devoteam a toujours prohibé dans le recrutement, la formation, l'évolution de carrière et le traitement de ses collaborateurs en général toutes formes de discrimination liés à l'origine, le sexe, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse, l'âge, la situation de famille ou les caractéristiques génétiques.

La liberté d'association est le droit de toute personne de se joindre à d'autres personnes pour exprimer, promouvoir, poursuivre et défendre des intérêts communs. Le Groupe soutient régulièrement, au travers de sa fondation d'entreprise (cf ci-dessus), les collaborateurs souhaitant s'impliquer dans les associations participant ainsi à la mise en oeuvre de cette liberté d'association.

Par ailleurs, le Groupe respecte la liberté syndicale et la négociation collective.

Au vu de la nature des activités du Groupe, l'absence de travail forcé ou obligatoire et le non recours au travail des enfants est une évidence. Le Groupe, tant en France qu'à l'international, respecte les lois nationales et les conventions internationales.

### **b. Mise en oeuvre**

#### **Charte Éthique**

Notre charte éthique stipule que Devoteam s'engage à :

- contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.
- ne pas pratiquer de discrimination envers ses salariés, ou tous salariés impliqués dans ses opérations, en matière d'emploi ou de profession pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, les pratiques sélectives concernant les caractéristiques des salariés ne pouvant que servir une politique établie des pouvoirs publics qui favorise spécifiquement une plus grande égalité des chances en matière d'emploi ou répondre aux exigences intrinsèques d'un emploi.

#### **Politique Handicap:**

Dans le cadre de sa démarche citoyenne, Devoteam a signé le 27 janvier 2015, avec la majorité des partenaires sociaux, un accord en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de Handicap. Il fait suite à la convention signée avec l'Agefiph applicable de mai 2009 à mai 2011 et à un accord sur la période 2012 - 2014.



Cet accord triennal (2015 -2017) s'articule autour des quatre axes suivants :

- Recruter et intégrer des personnes en situation de handicap (CDI, CDD, contrats en alternance, stages...)
- Sensibiliser et communiquer autour du sujet du handicap en interne et en externe.
- Agir pour le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap via des actions d'adaptation de postes de travail, de formation, etc.
- Collaborer avec les entreprises du secteur protégé et adapté, Entreprises Adaptées (EA) et des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), structure qui emploient des personnes handicapées pour des actions de sous-traitance ou cotraitance.

#### Accord dialogue social:

Le Groupe Devoteam est couvert par un accord sur les modalités du dialogue social, signé en juin 2010 pour une durée indéterminée. Cet accord a pour objectif, d'une part, de définir les moyens accordés à l'ensemble des institutions représentatives du personnel et d'autre part, de réglementer leurs modalités d'utilisation dans le respect des droits et devoirs respectifs des parties.

Cet accord a anticipé la récente évolution législative puisqu'on y retrouve des dispositifs facilitant l'articulation de l'activité professionnelle et du mandat et l'attribution aux institutions représentatives de moyens nouveaux de nature à favoriser l'exercice de leur mission, dispositifs et moyen désormais consacrés par la loi Rebsamen ou Travail.

Cet accord prévoit notamment :

- un renvoi vers le site ou blog de la section syndicale ou de l'organisation syndicale depuis l'intranet de l'entreprise.
- envoi trimestriel des tracts syndicaux par la direction, pour le compte des syndicats, par mail à tous les salariés
- attribution d'une adresse mail devoteam.com à tous les syndicats et au CE afin que les salariés puissent les joindre.
- consécration des principes suivants :
  - l'évolution de la rémunération individuelle et la carrière des représentants du personnel s'appuie sur les mêmes principes de base que pour l'ensemble des autres salariés
  - adaptation des objectifs professionnels du représentant du personnel selon l'importance du/des mandat(s)
  - entretien de "prise de fonction" en début de mandat entre le manager, le représentant du personnel et un représentant de la DRH.
- pour les salariés titulaires d'un mandat de délégué syndical, possibilité de demander un entretien en présence d'un représentant de la DRH pour effectuer un point sur l'évolution de carrière du salarié. Cet entretien doit permettre de définir de nouveaux objectifs et définir les axes de progrès, d'identifier les besoins de formation et/ou les possibilités d'évolution professionnelle, rechercher les moyens de concilier au mieux la vie professionnelle avec l'exercice d'un mandat.

- Les suppléants du CE ou les salariés non membres du CE, membres d'une commission du CE ne disposant d'aucun crédit d'heures, bénéficieront de 3 heures de délégation par mois.

### **c. Mesures des résultats**

- Au 31 Décembre 2015, l'effectif total du groupe Devoteam était de 3 957 collaborateurs contre 3 653 au 31 décembre 2014.
- La masse salariale brute au 31 Décembre 2015 s'établit à K€ 187 687, contre K€ 183 445 un an plus tôt, soit une variation à la hausse de 2,31%, du fait de l'intégration de nouvelles entités.

Le groupe Devoteam assure l'égalité professionnelle entre femmes et hommes en matière de rémunération, évolution de carrière, formation, etc... . Un accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes est signé depuis le 25 septembre 2012.

- Au 31 Décembre 2015 la répartition représente 78% d'hommes et 22% de femmes contre respectivement 79% et 21% en 2014.

La part majoritaire des hommes s'explique par la grande proportion des recrutements réalisés au sein des écoles d'ingénieurs, particulièrement dans le numérique, filières traditionnellement caractérisées par une surreprésentation masculine.

- Depuis sa création, Devoteam investit dans un dispositif global de management des connaissances, qui s'appuie aujourd'hui sur quatre piliers : l'Université permanente, les Communautés, le dispositif Business Knowledge et l'application Karma.

- Société de conseil et de services, Devoteam vend de la prestation intellectuelle dans le secteur des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Ce dernier est l'objet de progrès et d'évolutions permanentes qui demandent à ceux qui en sont les acteurs un suivi et une adaptation également permanents s'ils souhaitent pouvoir continuer à conseiller nos clients utilement en étant en adéquation avec leurs besoins.

- En 2016, nous avons consacré 3,1% de notre masse salariale brute à la formation et 63% de nos collaborateurs ont été formés.

- Devoteam s'est fixé un objectif de recruter 19 personnes en situation de handicap entre la période du 01/01/2015 au 31/12/2017. Au 31/03/2017, 15 personnes en situation de handicap ont été recrutées et nous souhaitons continuer sur ce rythme pour atteindre nos objectifs.

### **3. Principes relatifs à l'environnement**

#### **a. Evolution, politiques et objectifs**

Toute activité économique génère un impact environnemental. L'idée est de le réduire le plus possible sans compromettre la croissance économique. Avec les enjeux environnementaux comme le réchauffement climatique, la raréfaction des ressources naturelles, la disparition des espèces vivantes et d'autres encore, chaque individu sera touché directement ou indirectement. Ainsi chacun(e) a une part de responsabilité à prendre dans la préservation de l'environnement dans lequel il/elle vit.

Cependant, pour connaître notre impact, nous devons être capable de le mesurer. C'est pourquoi, cette année (2017) sera charnière chez Devoteam, car un bilan carbone complet va être réalisé. A partir de cet état des lieux, Devoteam se fixera des objectifs environnementaux afin de réduire son impact carbone.

Par ailleurs, nous mettons en place des politiques dans notre entreprise pour réduire notre impact environnemental.

#### **b. Mise en oeuvre**

Nous avons mis en place un système de recyclage chez Devoteam sur 2 de nos sites. Nous souhaitons rapidement l'étendre à tous nos sites en France. Ce système de recyclage est géré par une entreprise adaptée (entreprise dont au moins 80% de son effectif de production est en situation de handicap) appelé Elise. A travers le déploiement de ce système de recyclage, nous contribuons à réduire notre impact environnemental en retraitant nos déchets avec ce prestataire et nous contribuons indirectement à une meilleure société car nous favorisons le développement des entreprises qui intègre des personnes en situation de handicap dans le marché du travail.

Nous avons, par ailleurs, sensibilisé nos collaborateurs à ce tri sélectif.

En outre, nous sommes conscients de l'impact de la production de papier sur l'environnement et nous souhaitons réduire notre "impact papier" via nos achats en se procurant essentiellement du papier certifié FSC (celui-ci garantit que les bois proviennent de forêts où l'exploitation n'a pas généré d'impacts économiques, sociaux et environnementaux négatifs). De plus, nous assurons le réglage optimum des imprimantes pour réduire notre impact environnemental.

Par ailleurs, nous encourageons nos collaborateurs à utiliser les visio-conférences pour éviter les déplacements dans le but de réduire l'impact carbone de l'entreprise.

Enfin, le groupe a mis en place de nombreuses actions depuis trois ans afin de baisser sa consommation d'énergie en France :

- l'ensemble des bâtiments en France (région parisienne, Toulouse, Nantes et Lyon) ont été équipés partiellement en LED ;
- l'ensemble des éclairages (plateaux de bureaux, et parties communes) de tous les bâtiments sont reliés à un interrupteur central au niveau de chaque étage et à une minuterie afin d'éteindre toutes les lumières la nuit et en fin de semaine ;



- l'isolation de la toiture du siège social a été renforcée en 2015.

Ces actions ont permis d'atteindre en 2015 une consommation de 861 226 kWh. Cette consommation représente 70% des salariés travaillant dans les locaux de Devoteam en France. La donnée sur un périmètre exhaustif est en cours de fiabilisation.

### **c. Mesure des résultats**

Nous souhaitons être transparents et communiquer nos impacts et nos objectifs environnementaux après un bilan carbone complet de l'entreprise.

Cependant, des axes d'amélioration comme le tri des déchets de bureaux, la consommation de papier, la consommation d'énergie et les transports seront nos priorités les prochaines années.

#### **4. Principes relatifs à la lutte contre la corruption**

##### **a. Évolutions, politiques, objectifs**

La lutte contre la corruption est une lutte dans laquelle toutes les entreprises doivent s'engager car elles sont toutes touchées par ce risque quelle que soit leur taille.

Comme indiqué dans notre charte éthique, la Société s'interdit, directement ou indirectement, d'offrir, promettre, accorder ou solliciter des paiements illicites ou d'autres avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage illégitime.

##### **b. Mise en oeuvre**

Cette charte éthique est accompagnée d'un "Rules of Conduct" qui régit à l'échelle internationale la lutte contre la corruption. Les principes concernant la lutte contre la corruption sont les suivants:

- La Société s'interdit d'offrir ou de verser à des agents publics ou à des salariés de ses partenaires commerciaux une fraction d'un paiement contractuel, ni d'accepter de telles demandes de versement. Elle s'engage à ne pas recourir à des contrats secondaires, à des commandes ou à des contrats de conseil afin d'attribuer des paiements à des agents publics, à des salariés de leurs partenaires commerciaux ou encore à leurs proches ou leurs associés commerciaux ;
- La Société veille à ce que la rémunération des mandataires soit adéquate et uniquement liée à des services légitimes ; le cas échéant, elle s'engage à tenir une liste des mandataires employés dans le cadre de transactions avec des organismes publics et des entreprises publiques et à la mettre à la disposition des autorités compétentes ;
- La Société veille à la transparence de ses activités dans la lutte contre la corruption et l'extorsion. Ces mesures incluent la divulgation des systèmes de gestion adoptés par l'entreprise afin de remplir ces engagements. La Société encourage l'ouverture et le dialogue avec le public afin de promouvoir une prise de conscience et une coopération dans la lutte contre la corruption et l'extorsion.
- La Société met en place des systèmes de contrôle de gestion de nature à décourager la corruption et les pratiques corruptrices et adopte des pratiques de comptabilité générale et fiscale et d'audit de nature à empêcher la mise en place d'une comptabilité « hors livres » ou de comptes secrets ou encore la création de documents qui ne rendent pas compte convenablement et honnêtement des opérations auxquels ils se rapportent.

La Société élabore et applique des pratiques d'autodiscipline et des systèmes de gestion efficaces qui favorisent une relation de confiance mutuelle avec ses clients fournisseurs et partenaires économiques.

##### **c. Mesure des résultats**

Nous n'avons pas encore de possibilités de mesurer des résultats si ce n'est de renvoyer à une grille de montant par régions/pays que les collaborateurs de notre entreprises peuvent

s'autoriser à dépenser pour les clients. Cette grille a été déterminée en septembre 2010 et est toujours valide aujourd'hui.

Upper limits in €	Gifts	Entertainment	Events	Travel <sup>7</sup>
Examples	New Year gifts, Gift at contract signature, Birthdays	Dinner	Sport events, concerts	Visits to Devoteam HQ or at reference customers
Austria	100	250	150	800
Belgium	200	250	500	1000
Central and Eastern Europe	500	250	500	1500
France	200	250	500	1000
Germany	50	250	500	1000
Italy	200	250	500	1000
Middle East	2000	250	750	See footnote <sup>8</sup>
Netherlands	100	250	600	0
North Africa	500	250	500	1500
Poland	500	250	500	1500
Russia	500	250	500	1500
Scandinavia	100	250	150	0
Spain	150	250	150	1000
Switzerland	200	250	600	1500
Turkey	500	250	500	1500
UK	150	250	500	1000

This annex is valid as of 16 September 2010

<sup>7</sup> It is imperative that the trip has a clear professional purpose; that the entertainment element is limited; and that costs are not covered for family members or other persons unrelated to the professional purpose.

<sup>8</sup> Cost can vary and may at the extreme include first class travel and accommodation.

© Devoteam



CONNECTING BUSINESS & TECHNOLOGY