



CHARTRE DE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE





Communication sur le progrès

Fondée en 2007, Extia propose une approche inédite dans son domaine en alliant performance et bien-être au travail. Notre ambition est de développer les compétences de chaque salarié et de l'accompagner grâce à un suivi personnalisé et un management de proximité. Présente depuis 2012 au Palmarès Great Place to Work®, récompensant les entreprises en France où il fait bon travailler, notre société occupe cette année encore la 6e place du classement. Adeptes de la culture agile favorisant l'amélioration continue et l'intrapreneuriat, nous avons atteint le cap des 900 salariés en seulement 9 ans.

Extia s'engage à proposer des solutions innovantes à ses clients dans des secteurs variés tels que l'IT, les Télécoms et l'Industrie, en s'appuyant notamment sur ses pôles d'expertises que sont son agence digitale Kilix, son pôle innovation et ses bureaux d'études en Télécoms et CFD.

Dans un contexte d'évolution accélérée des technologies et des réglementations, Extia offre des solutions et une gamme de services complète en intégrant dans sa stratégie les enjeux du développement durable. Au-delà du monde professionnel, Extia accompagne ses salariés dans leurs engagements associatifs et leur permet de prendre part à des actions sociales et humanitaires. Depuis 2015, Extia a renforcé son engagement responsable en développant le mécénat de compétences afin de soutenir des projets associatifs.

Dès 2012, Extia a fait le choix de soutenir dans sa sphère d'influence les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Ce soutien exprime ainsi sa volonté de mener des actions de responsabilité sociétale et environnementale pour faire d'Extia un acteur majeur dans les démarches innovantes tournées vers le respect de l'individu et de la planète.

En tant que Président d'Extia, je confirme l'engagement de notre société à soutenir de façon continue le Pacte Mondial des Nations Unies et je renouvelle notre adhésion à l'initiative et à ses principes. Nous nous inscrivons ainsi dans une logique de transparence et de responsabilité à communiquer sur ce sujet et à en informer nos partenaires, nos salariés et nos clients.

Arnaud FREY
Président d'Extia

Avant-propos

Société de conseil en ingénierie fondée en 2007, Extia se positionne comme un acteur majeur dans les démarches innovantes tournées vers le respect de l'individu et de la planète.

En s'engageant à respecter et promouvoir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies en matière de droits de l'Homme, de respect des conditions de travail, de protection de l'environnement et de lutte contre la corruption, Extia affirme sa volonté de faire du développement durable une préoccupation centrale de sa stratégie d'entreprise.

Extia s'engage également à en promouvoir le principe dans sa sphère d'influence. Dans cette optique, Extia a élaboré la présente charte de responsabilité sociale et environnementale afin d'informer l'ensemble de ses collaborateurs des normes en vigueur au sein de la société. De plus, Extia les invite à s'associer à cette démarche et à se conformer aux dispositions du Pacte Mondial des Nations Unies.

Nos valeurs

« D'abord qui, ensuite quoi ! » l'approche inédite d'Extia

Chez Extia, l'engagement à porter un projet nous semble plus important que l'expérience sur le sujet. Nous faisons chaque jour le pari de recruter les personnes avec qui nous souhaitons travailler. Nous prenons le temps de nous entourer des meilleurs puis décidons ensemble des projets sur lesquels ils interviendront. Nous sommes à l'écoute des souhaits et des idées de nos salariés et mettons tout en œuvre pour leur permettre de développer leurs compétences!

Extia, incubateur de talents

Chaque salarié a la possibilité de devenir formateur et de partager son expertise avec les autres salariés d'Extia. Ces formations internes viennent compléter les formations dispensées par des organismes externes et permettent aux salariés d'Extia de bénéficier de formations supplémentaires favorisant leur montée en compétences. Ce projet s'inscrit dans la politique RH d'Extia qui se définit comme un « incubateur de talents ».

Une entreprise où il fait bon travailler

Nous sommes convaincus que le travail peut et doit être une source d'épanouissement. Sur le fond, l'écoute, le dialogue, la confiance et le droit à l'erreur doivent permettre à chacun d'exprimer tout son potentiel.

Sur la forme, nos locaux font rimer travail et plaisir ! Ils sont à l'image même de cette transparence : murs en verre, open space, espace détente, grande cafétéria au cœur de l'entreprise...

Une entreprise agile

Extia fait confiance à ses salariés en les responsabilisant sur leurs projets et développe ainsi leur capacité d'autonomie. Notre objectif ? Favoriser la collaboration intra et inter-équipes ! Les salariés peuvent ainsi, selon leurs intérêts, participer à des projets qui ne sont pas forcément liés à leur poste, mais sur lesquels ils souhaitent intervenir.

Ce qui nous motive ? L'amélioration continue !

Être à l'écoute de nos salariés nous permet de nous remettre en question au quotidien, afin de rester en accord avec nos salariés et nos idées fondatrices. Les équipes travaillent en pleine collaboration, et partagent leurs bonnes pratiques, quels que soient leur métier ou

secteur d'activité. Notre savoir-être s'incarne dans les notions d'équipe, de confiance et de talent.

Les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies

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 ; et
- Principe 2** à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

Les collaborateurs d'Extia s'engagent à prévenir toutes les formes de discrimination et promouvoir l'égalité des chances, entre les hommes et les femmes, et en faveur des catégories vulnérables. Ils s'interdisent le recours au travail des enfants de moins de 15 ans, et contribuent à promouvoir la négociation collective, prévenir les conflits du travail et tout mettre en œuvre pour les résoudre.

Extia entretient une politique orientée vers l'humain et le bien-être de ses salariés. C'est pourquoi, la société de conseil en ingénierie tient à agir pour le respect des droits de l'homme dans sa sphère d'influence et à travers des partenariats avec diverses associations.

Agir contre l'exclusion

Extia accompagne plusieurs associations à travers des mécénats de compétences depuis 2015. Elle réalise des projets, principalement informatiques pour :

- EMMAUS. Extia organise également, des collectes de vêtements et de fournitures scolaires qui sont ensuite redistribués par l'association.
- Amnesty International
- Passerelle Numérique
- Planète Enfants
- Les Restos du Cœur
- Charles Peguy
- Le Croix Rouge française
- E-Nable

Extia sponsorise également des projets humanitaires tels que le challenge étudiant du « 4L Trophy » et le « Trophée Roses des Sables » qui ont pour objectif de distribuer des fournitures scolaires et du matériel médical aux enfants des villages marocains.

Cette année, Extia a soutenu l'association France Madagascar pour la construction d'écoles.

CONDITIONS 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 toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Extia s'engage à améliorer les compétences et l'employabilité de ses salariés en favorisant la formation, la mobilité interne et le perfectionnement professionnel, à respecter strictement les obligations légales relatives à la déclaration de tous les salariés aux organismes de sécurité et de protection sociale. De plus, Extia s'engage à assurer à tous ses collaborateurs des conditions d'hygiène et de sécurité conformes à la législation en vigueur, et au minimum des infrastructures sanitaires décentes, le respect strict de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Toujours dans un souci d'amélioration continue de la qualité des processus, Extia est certifiée ISO 9001 depuis 2011 et a entamé des démarches de certification MASE (Santé, Sécurité et Environnement) en février 2015, et ISO 27001 en octobre 2016.

Le bien-être au travail

Lauréate depuis 2012 du palmarès des entreprises où il fait bon de travailler établi par l'Institut Great Place To Work®, Extia concentre ses efforts sur l'évaluation et l'amélioration du bien-être de ses employés. Elle occupe en 2016 la 6^e place du palmarès des entreprises de plus de 500 salariés en France où il fait bon travailler, grâce à ses actions concrètes visant au bien-être de ses salariés.

L'employabilité

Chaque jour, Extia crée de nouveaux emplois. Cette année encore, Extia prévoit de recruter 380 personnes. En mars 2013, elle reçoit le Prix Spécial de l'Employabilité. Selon le Ministère français chargé de l'emploi, ce prix est une manière de récompenser les actions favorisant « la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi. »

Extia se veut un vrai incubateur de talents, ainsi elle valorise la mobilité interne et propose des formations sur mesure. Elles permettent une évolution interne et l'obtention de certifications. Chaque salarié a la possibilité de devenir formateur et de partager son expertise avec ses collègues.

Dans cette même logique de partage d'expériences, Extia a lancé en 2015 une quinzaine de communautés métiers. Ces communautés métier permettent à nos salariés de développer leur expertise métier, d'échanger meilleures pratiques et retours d'expérience à l'occasion d'ateliers d'open innovation et de fablab. Elles regroupent aujourd'hui près de 300 collaborateurs.

La parité

Le personnel féminin chez Extia représente 24 % des effectifs et ce nombre est en constante progression. En outre, Extia s'attache à respecter l'égalité professionnelle homme-femme en assurant notamment l'équité en matière de rémunération et d'évolution professionnelle.

Activités sportives et de détente

Extia encourage ses salariés à participer aux activités sportives et de détente qui leur sont proposées chaque semaine (foot, basket, body sculpt, massage, relaxation...). Par ce biais, Extia favorise un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en facilitant les démarches et l'accès à des activités diverses et variées. Tous les salariés ont la possibilité de s'inscrire gratuitement aux activités proposées par Extia.

Le triple suivi, by Extia : chez nous ce sont les salariés qui notent les managers !

Chaque consultant bénéficie d'un accompagnement privilégié :

- **Projet** : toutes les 6 semaines, son manager se déplace sur le site client pour effectuer un point sur sa mission. Chaque point de suivi formel se poursuit par un échange informel lors d'un déjeuner.
- **RH** : tous les trimestres, il effectue un point avec son consultant en ressources humaines qui aborde avec lui les sujets liés à son évolution de carrière et à son bien-être dans l'entreprise. Dans un souci d'amélioration continue, il évalue plusieurs aspects de son environnement de travail : mission, relation manager, suivi administratif, ambiance Extia etc. Ce point est maintenant digitalisé sur VAMOS.
- **Administratif** : un consultant en administration du personnel suit son dossier au niveau administratif. Il a la possibilité de la contacter dès qu'il rencontre un problème (compte-rendu d'activité mensuel, demande de congés/RTT, remboursement de frais, mutuelle...).

Ce processus est aujourd'hui certifié ISO 9001 et fait partie intégrante de la politique de qualité d'Extia.

Engagement sociétal

Extia s'implique au quotidien auprès d'écoles d'ingénieurs, d'organismes professionnels et de diverses associations. Son engagement se traduit notamment par le développement de partenariats et de parrainages (ECE, ESIEE, ISEP...). Extia intervient ainsi sur des sujets tels que la préparation et l'accompagnement des étudiants dans la vie professionnelle (participation aux sessions de simulation d'entretien), la participation aux journées portes ouvertes et aux forums de recrutements... Extia organise également des journées portes ouvertes dans ses locaux afin de familiariser les étudiants au monde professionnel.

De plus, la société apporte son soutien à des projets portés par ses consultants. Qu'ils s'agissent de projets humanitaires ou sportifs, tous sont porteurs de valeurs en cohérence avec celles d'Extia

En 2016, EXTIA a sponsorisé une équipe de l'école d'ingénieurs INSA Lyon qui participait au 4L Trophy, un raid humanitaire destiné aux étudiants et ayant pour objectif de délivrer des fournitures scolaires aux enfants marocains.

Extia a également accompagné financièrement et matériellement l'une de ses collaboratrices dans sa participation au Trophée Roses des Sables. Cette compétition internationale est caractérisée par une dimension humaine axée sur l'entraide et l'esprit d'équipe. De plus, le Trophée Roses des sables permet de réunir des fonds qui sont remis aux enfants défavorisés du sud marocain, action soutenue par l'association Enfants du Désert. Plus de 20 tonnes d'objets d'hygiène et de puériculture, de vêtements et de jouets sont ainsi remis chaque année à plus de 50 enfants de la région. Le Trophée Roses des sables est placé sous le signe de l'éco-citoyenneté, et a fait la part belle aux initiatives visant à réduire son impact sur l'environnement : compensation des émissions de CO²; Road books en papier recyclés et distribution de sacs biodégradables.

Enfin, Extia a soutenu l'association France Madagascar dont le but est de participer à la construction d'écoles dans un pays où plus d'un quart des enfants, en âge d'aller à l'école primaire, ne sont pas scolarisés. Extia a organisé une collecte de vêtements et a financé le matériel nécessaire à la construction.

Le secteur protégé et adapté

Dans sa politique d'achats et de sous-traitance, Extia a développé des partenariats avec le secteur protégé et adapté. Depuis 2011, Extia fait notamment appel à la société de prestations sur mesure ESAT Atelier du Château pour l'organisation de ses événements internes.

ENVIRONNEMENT

- Principe 7** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement ;
- Principe 8** à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
- Principe 9** à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Les collaborateurs d'Extia s'engagent à définir, dans des termes et selon des modalités adaptées à l'entreprise, un cadre d'action dédié à la protection du milieu naturel prévoyant notamment l'amélioration des performances environnementales, la sensibilisation des salariés, notamment par la réduction de la consommation d'énergie ou de matières premières. Extia est en recherche constante de solutions pour réduire son impact sur l'environnement et améliorer son efficacité énergétique.

Efficacité énergétique

En 2012, EXTIA signe un partenariat avec la société Green Alternative spécialisée en efficacité énergétique afin de contrôler et réduire sa consommation d'électricité. L'expertise de Green Alternative repose sur la mesure et l'analyse de la consommation énergétique des entreprises.

Afin de réduire la consommation d'énergie, les lumières sont automatiquement éteintes lors de la fermeture des locaux.

Préventions contre les risques radiologiques

En 2009, EXTIA a obtenu une certification délivrée par le CEFRI (Comité français de certification des Entreprises pour la Formation et le suivi du personnel travaillant sous Rayonnements Ionisants). Cette certification a pour objectifs de contribuer, pour le personnel, à l'amélioration de la prévention des risques liés aux travaux dans les installations nucléaires, permettre aux entreprises intervenant sur les marchés du nucléaire de faire la démonstration objective des actions de prévention qu'elles mènent, et améliorer, pour les entreprises intervenant sur les marchés du nucléaire, leur accès aux marchés européens et internationaux.

Eco-gestes

La société limite les conséquences environnementales des émissions de gaz à effet de serre de ses employés et les implique dans la prévention des risques ou de dommage à l'environnement. Pour ce faire, Extia a élaboré une politique de réduction des causes d'émissions de gaz à effet de serre, accompagnée de gestes de préservation de l'environnement : éco-gestes ; tri des déchets ; éco-conduite ; recyclage des stylos, des piles, des toners et des cartouches usagés ; impressions couleurs limitées par un code ; retrait des gobelets et des couverts en plastiques; récolte des bouchons en plastique en partenariat avec l'association « Bouchons d'Amour »; retrait des capsules au profit du café en grain.

Extia valorise les achats responsables (produits commandés, sélection de prestataires) et respecte les lois et réglementations en mettant en œuvre les recommandations et meilleures pratiques industrielles ainsi qu'en promouvant ses engagements auprès de ses fournisseurs et partenaires.

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.

Les collaborateurs d'Extia s'interdisent tout comportement consistant à, directement ou indirectement, promettre, offrir, solliciter ou accorder des paiements illicites ou tout autre avantage irrégulier ou illégitime. De plus, ils s'engagent à sensibiliser les salariés aux mesures prises par l'entreprise pour lutter contre la corruption et l'extorsion et promouvoir le respect de ces dispositions par les salariés au moyen d'une information adéquate.

Une charte responsable

C'est dans la continuité de sa démarche en faveur de la lutte contre la corruption qu'Extia a développé cette présente charte responsable, en invitant ainsi ses collaborateurs et ses clients à se conformer aux dispositions du Pacte Mondial des Nations Unies. Cette charte permettra ainsi de former à la gestion et à la prévention, les collaborateurs et les clients, de situations à risques concernant en particulier l'éthique, la corruption et les discriminations.

INDICATEURS DE PERFORMANCE	UNITÉS	2015
EFFECTIF ET DIVERSITÉ		
Effectif total	<i>Nbre. de coll.</i>	720
Répartition des effectifs par sexe	<i>% de femmes</i>	26
	<i>% d'hommes</i>	74
Répartition des effectifs par tranche d'âge	<i>% de coll. de moins de 25 ans</i>	12
	<i>% de coll. entre 25 et 35 ans</i>	77
	<i>% de coll. entre 35 et 45 ans</i>	10
	<i>% de coll. de 45 ans et plus</i>	1
Répartition des effectifs par type de métier	<i>% de coll. Ingénieurs</i>	85
	<i>% de Managers et Commerciaux</i>	8
	<i>% de coll. Fonctions Supports</i>	7
	<i>% de coll. en contrat d'apprentissage et de professionnalisation</i>	1
Répartition des effectifs par type de contrat	<i>% de coll. en contrat à temps plein</i>	99,7
	<i>% de coll. en contrat à temps partiel</i>	0,3
Nombre de nationalités uniques représentées	<i>Nbre de nationalités uniques</i>	29
ACCORDS COLLECTIFS		
% de collaborateurs couverts par une convention collective	<i>% de coll.</i>	100
EMBAUCHES		
Nombre d'embauches en CDI	<i>Nbre d'embauches</i>	166
Dont nombre d'embauches en CDI de moins de 25 ans	<i>Nbre d'embauches</i>	20
Nombre d'embauches en CDD	<i>Nbre d'embauches</i>	4
Nombre d'embauches en contrat d'apprentissage et de professionnalisation	<i>Nbre d'embauches</i>	2
DÉPARTS		
Départs en CDI	<i>Nbre de départs</i>	116
Dont nombre de démissions	<i>Nbre de départs</i>	83
Dont nombre de licenciements	<i>Nbre de départs</i>	7
Dont nombre d'autres départs	<i>Nbre de départs</i>	26
Départs en CDD	<i>Nbre de départs</i>	4
Départs en contrat d'apprentissage et de professionnalisation	<i>Nbre de départs</i>	2
CRÉATION NETTE D'EMPLOIS		
Création nette d'emplois	<i>Nbre d'emplois créés</i>	39
ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS		
Rémunération annuelle moyenne par statut	<i>€ cadres</i>	38 208
	<i>€ non cadres</i>	23 938
MANAGEMENT		
Répartition de l'effectif par statut et par sexe	<i>% de femmes dans la population cadre</i>	25
	<i>% d'hommes dans la population cadre</i>	75
	<i>% de femmes dans la population non cadre</i>	32
	<i>% d'hommes dans la population non cadre</i>	68
Pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation	<i>% de coll.</i>	100

Taux moyen d'absentéisme (pour maladie, accident de travail ou de trajet)	%	2,8
Turnover des collaborateurs	%	22
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL		
Pourcentage de collaborateurs travaillant à temps plein	% de coll.	99,7
Pourcentage de collaborateurs travaillant à temps partiel	% de coll.	0,3
RELATIONS SOCIALES		
Nombre de réunions du CHSCT-CE-DP	Nbre de réunions	22
Pourcentage de collaborateurs couverts par une convention collective	% de coll.	100
FORMATION		
Dépenses au titre de la formation effectuées	€	502 486
Dépenses de formation en % de la masse salariale	%	2,6
Pourcentage de dépenses en formation/chiffre d'affaires	%	1
Nombre total d'heures de formation	Nbre d'heures	7 023
Pourcentage de collaborateurs formés dans l'année	Nbre de coll.	60
Nombre moyen d'heures de formation par an, par collaborateur et par type de métiers	Nbre moyen d'heures de formation/an/ingénieur	9
	Nbre moyen d'heures de formation/an/manager	14
	Nbre moyen d'heures de formation/an/fonction de support	9
% de personnes formées dans l'année par sexe	% de femmes formées	42
	% d'hommes formés	58
Nombre de validation d'acquis par l'expérience (VAE) réalisées	Nbre de VAE	0
CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ		
Nombre total d'heures travaillées	h travaillée/an/salarié	1 607
Taux d'absentéisme		2,4
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt		0,81
Taux de gravité des accidents du travail		0,1
Nombre d'heures de formation à la sécurité	Nbre d'heures	354
Nombre de managers formés à la gestion du stress	Nbre de coll.	50
Nombre de sites équipés de défibrillateurs	Nbre de sites	1
Nombres de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel	Nbre de coll.	0
PAPIER		
Consommation totale	kg	1480
Consommation moyenne par employé	kg	2,1
ÉNERGIE		
Consommation totale d'électricité	kWh	40 642
UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES		
Quantité de gobelets opaques et translucides consommés par les collaborateurs présents sur site dans l'année	Nbre de gobelets/coll./an	0
% de surfaces équipées de détecteurs de présence	%	0
DÉCHETS		
% de sites couverts par le tri sélectif	%	100
PARTENARIATS SOLIDAIRES		
Budget consacré aux partenariats et au mécénat	€	85 103

CERTIFICATIONS ET ÉVALUATIONS EXTÉRIEURES		
Normes	Unité	2