

Communication sur le progrès 2018

Renouvellement de notre engagement au United Nations Global Compact
et adhésion au Global Compact France en février 2018



Operae Partners
Better **Faster** Together



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

SOMMAIRE

Communication sur le progrès 2018

Pages 3 - 5

Renouvellement de l'engagement au Global Compact et rappel des 10 principes du Global Compact reliés aux 17 objectifs de développement durable des Nations Unies

Pages 6 - 7

Droit de l'homme

Pages 8 - 12

Normes internationales du travail

Pages 13 - 16

Environnement

Pages 17 - 19

Lutte contre la corruption



Après une première évaluation en 2016, nous avons de nouveau été audité par la société Ecovadis sur notre politique RSE.

Nous avons obtenu la note de 61/100 et avons de ce fait obtenu le badge **CSR Rating Ecovadis Silver** augmentant ainsi de 5 points notre note de 2016.

Renouvellement de l'engagement d'Operae Partners au Global Compact des Nations Unies



The Global Compact Office
United Nations
Room S-1881
New York, N.Y. 10017
USA

Le 05 septembre 2018

Objet : Communication sur le progrès 2018

Madame, Monsieur,

En adhérant au Global Compact des Nations Unies il y a plus de quatre ans maintenant, Operae Partners s'est engagé à intégrer et à respecter les grands principes fondamentaux du Global Compact. Notre stratégie d'entreprise nous a permis d'appliquer ces principes depuis toutes ces années et nous nous engageons à les diffuser sur le long terme.

Cette année, nous avons mis en œuvre un certain nombre d'initiatives afin de nous imprégner des valeurs transmises par le Global Compact des Nations Unies, et vous invitons à partager les principales actions menées au cours de l'année écoulée, au travers de notre « Communication sur le progrès 2018 ». Vous y trouverez nos actions pour chacun de vos principes ainsi que la concordance avec les 17 objectifs de développement durable :

 **Droit de l'homme**
5 actions

 **Normes internationales du travail**
13 actions

 **Environnement**
10 actions

 **Lutte contre la corruption**
8 actions



Au nom de l'ensemble des collaborateurs d'Operae Partners, je suis heureuse de renouveler notre engagement et vous assure de notre soutien aux dix principes fondamentaux relatifs aux droits de l'Homme et du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Marie-Pia IGNACE
CEO

www.operaepartners.com

OPERAЕ PARTNERS

Siège Social
22B, allée des Hêtres 93340 Le Raincy
Tél. : +33(0) 1 40 05 96 88
SAS au capital de 167 500 euros
immatriculée au RCS Bobigny
sous le n°498 631 050 00016

Etablissement
30, rue de Cambrai 75019 Paris
Tél. : +33(0) 1 40 05 96 88
SAS au capital de 167 500 euros
immatriculée au RCS Paris
sous le n°498 631 050 00040

Des 10 principes du Global Compact aux 17 objectifs de Développement Durable des Nations Unies

Entreprise adhérente depuis le 4 mars 2014 aux United Nations Global Compact, Operae Partners a adhéré au Global Compact France en février 2018 et confirme ainsi son soutien aux dix principes du Global Compact, relatifs aux droits de l'homme, aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption aussi bien en France qu'à l'international.

En effet, l'initiative des Nations-Unies correspond parfaitement à la culture d'entreprise d'Operae Partners et aux valeurs soutenues par son équipe dirigeante et l'ensemble de ses collaborateurs.

Dans le cadre de sa quatrième communication sur le progrès, Operae Partners présente les actions réalisées au cours de cette année et fais le lien avec les 17 ob-

jectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Pour rappel, le Global Compact invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.



DROITS DE L'HOMME



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL



ENVIRONNEMENT



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



- 1 LES ENTREPRISES SONT INVITÉES À PROMOUVOIR ET À RESPECTER LA PROTECTION DU DROIT INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS DE L'HOMME
- 2 LES ENTREPRISES SONT INVITÉES À VEILLER À NE PAS SE RENDRE COMPLICES DE VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME
- 3 LES ENTREPRISES SONT INVITÉES À RESPECTER LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET À RECONNAÎTRE LE DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE
- 4 LES ENTREPRISES SONT INVITÉES À CONTRIBUER À L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE
- 5 LES ENTREPRISES SONT INVITÉES À CONTRIBUER À L'ABOLITION EFFECTIVE DU TRAVAIL DES ENFANTS
- 6 LES ENTREPRISES SONT INVITÉES À CONTRIBUER À L'ÉLIMINATION DE TOUTE DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSION
- 7 LES ENTREPRISES SONT INVITÉES À APPLIQUER L'APPROCHE DE PRÉCAUTION FACE AUX PROBLÈMES TOUCHANT À L'ENVIRONNEMENT
- 8 LES ENTREPRISES SONT INVITÉES À PRENDRE DES INITIATIVES TENDANT À PROMOUVOIR UNE PLUS GRANDE RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT
- 9 LES ENTREPRISES SONT INVITÉES À FAVORISER LA MISE AU POINT ET LA DIFFUSION DE TECHNOLOGIES RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT
- 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



Ces 10 principes sont partagés sur notre site internet

www.operaepartners.com

et sur notre blog <https://blog.operaepartners.fr>



Éliminer l'extrême pauvreté et la faim



Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable



Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge



Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie



Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles



Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement



Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable



Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation



Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre



Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables



Établir des modes de consommation et de production durables



Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions



Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable



Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification en enrayer et inverser le processus de dégradation des sols, et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité



Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous



Des partenariats efficaces entre les gouvernements, le secteur privé et la société civile



DROITS DE L'HOMME

Principe n°1 :

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Principe n°2 :

Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

Opæ Partners contribue, dans sa sphère d'influence, à promouvoir les droits de l'homme et veille à sensibiliser ses collaborateurs, clients, partenaires et fournisseurs.

Plus volontairement, Opæ Partners a tenu à affirmer ses convictions en relayant les principes du Global Compact sur son site internet www.opæpartners.com et sur son blog <https://blog.opæpartners.fr>.

Bien qu'étant une PME, Opæ Partners est fière de son implication

dans des associations caritatives qui aident des personnes en situation de fragilité. L'entreprise est également toujours soucieuse de prendre en compte les demandes de ses collaborateurs suggérant des soutiens auprès d'associations.

En 2018, nous avons renouvelé notre charte éthique qui constitue le document de référence chez Opæ Partners et aide les collaborateurs à intégrer l'esprit et les valeurs de notre entreprise dans le travail au quotidien.

Nous accordons une grande valeur au respect des personnes tant au sein de l'entreprise qu'auprès de nos clients.

Opæ Partners et ses collaborateurs agissent avec intégrité morale dans la conduite de leur métier. D'ailleurs, nous appliquons à nous-mêmes ce que nous prescrivons à nos clients.



Vision du Monde

De 2014 à 2016, nous avons soutenu le projet d'exploitation avicole à Medina Diokoul au Sénégal et ce ne sont pas moins de 30 poulailiers familiaux et 2 poulailiers communautaires qui y ont vu le jour, des succès en série attribuables en large part à l'engagement des femmes.

En 2016, nous avons soutenu la construction de 3 salles de classes, une direction-magasin et 3 blocs de deux latrines à Baoulé (Mali). Ce don a permis à la communauté bénéficiaire d'avoir une belle école et a contribué à l'accroissement des structures éducatives. Il a permis d'améliorer l'accès équitable des filles et des garçons à

l'école. Plus de 116 élèves étudient dans ces nouvelles salles de classe.

Pour plus d'informations
<http://www.visiondumonde.fr>



En 2018, nous avons décidé d'organiser une collecte des vêtements afin d'aider les plus démunis.

Cette association «la Cravate Solidaire» distribue des costumes et des tailleurs pour accompagner et favoriser l'accès à l'emploi des personnes en difficultés.

Des coachs en image et recruteurs bénévoles interviennent auprès de leurs bénéficiaires pour

leur fournir des conseils verbaux et non-verbaux afin de maîtriser leurs entretiens d'embauche.

Ils collectent tout ce qui constitue une tenue professionnelle complète pour homme et femme et leur offrent une seconde jeunesse en les mettant à la disposition de nos bénéficiaires en vue d'un entretien, d'un stage ou simplement en début d'activité.

Des corbeilles sont mises en place dans les locaux et les salariés y déposent les vêtements dont ils veulent faire don à l'association. Nous nous occupons ensuite du ramassage en appelant l'association.

Pour plus d'informations :
www.lacravatesolidaire.org





La prochaine action que l'on souhaite entreprendre cette année est le don des jours non-staffés de nos coaches Lean.

Nous allons pour cela collaborer avec l'entreprise KOEO, la structure pionnière en France exclusivement dédiée au déploiement opérationnel de dynamiques de mécénat de compétences entre le secteur associatif d'intérêt général et les entreprises et leurs collaborateurs.

Le mécénat de compétences, encadré par la Loi Aillagon d'août 2003, est le don d'expertises professionnelles ou personnelles de collaborateurs volontaires, pendant leur temps de travail et en accord avec leur employeur, à des structures d'intérêt général locales (associations, fondations ou collectivités territoriales dans certains cas).

Pour plus d'informations :
<https://www.koeo.net/>



565 missions réalisées
2345 collaborateurs mobilisés
31500 heures déployées
230 associations soutenues
74 entreprises engagées

Comment ces principes sont mis en application chez nos fournisseurs ?

6 fournisseurs audités

9 fournisseurs récurrents

Depuis février 2018, nous nous sommes engagés à transmettre à tous nos fournisseurs récurrents le Code de conduite RSE d'Operae Partners en leur demandant qu'ils nous le retournent dûment daté et signé.

Ce code de conduite a pour but d'instaurer des relations fondées sur la confiance et le respect mutuel et de partager des pratiques loyales et équitables tout en établissant des relations durables et

équilibrées avec nos fournisseurs. Nous leur demandons à cette occasion de nous fournir leur politique RSE.

Pour aller encore plus loin, en décembre 2017, nous avons audité l'un de nos fournisseurs récurrents, l'entreprise Cèdre qui assure la collecte et la valorisation de tous nos déchets recyclables.

Nous avons évalué la sécurité et le bien-être des employés tout le

long de la chaîne de travail qui précède le recyclage à partir de la collecte jusqu'à la mise en bennes pour l'acheminement vers les usines de recyclage.

Pour plus de détails sur cette évaluation :

<https://blog.operaepartners.fr/2017/12/13/nous-avons-fait-notre-premier-green-gemba-chez-cedre-avec-institut-lean-green>

En signant notre code de conduite RSE, nos fournisseurs s'engagent sur les principes suivants :

Respect des Droits de l'Homme

Principe n° 1 : lutte contre le travail forcé
Principe n° 2 : abolition du travail des enfants

Respect des pratiques sociales en matière de Relations et Conditions de travail

Principe n° 3 : respect du principe de non-discrimination
Principe n° 4 : respect des lois applicables en matière de salaires et temps de travail
Principe n° 5 : non-recours au travail dissimulé
Principe n° 6 : respect de la liberté syndicale
Principe n° 7 : prévention des risques liés à la santé et à la sécurité

Lutte contre la corruption

Principe n° 8 : éthique des pratiques

Protection de l'environnement

Principe n° 9 : respect de la réglementation environnementale
Principe n° 10 : management environnemental
Principe n° 11 : diminution des impacts sur l'environnement

Operae Partners
Better. Faster. Together.

ACHATS RESPONSABLES

Code de conduite RSE pour nos fournisseurs

Operae Partners a choisi de faire de la responsabilité sociale (RSE) un axe stratégique de développement de ses activités. L'entreprise a choisi d'inscrire dans sa stratégie, et de promouvoir dans sa sphère d'influence, les principes du Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact) dont elle est signataire depuis 2012.

L'entreprise déclare sa politique RSE dans la fonction achats, dans ses processus et dans ses relations avec les fournisseurs.

Operae Partners souhaite instaurer avec ses fournisseurs, prestataires ou sous-traitants de la confiance et le respect mutuel, et partager des pratiques loyales et équitables, tout en établissant des relations durables et équilibrées.

La présente charte formalise la volonté d'Operae Partners de partager l'application et la déclinaison des principes d'éthique qu'elle a placés au cœur de sa stratégie d'entreprise, avec ses fournisseurs prestataires et sous-traitants.

En adhérant à la présente charte, le prestataire s'engage à respecter et mettre en œuvre, dans le respect de la législation nationale et des dispositions contractuelles applicables, l'ensemble des principes qui y sont exposés.

Respect des Droits de l'Homme

Principe n° 1 : lutte contre le travail forcé

Le prestataire s'engage à respecter les principes définis par les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment la lutte de toute forme de travail forcé.

Principe n° 2 : abolition du travail des enfants

Le prestataire s'engage à appliquer les dispositions relatives à l'abolition du travail des enfants et des adolescents telles que définies par la législation nationale ou à défaut par les conventions de l'OIT.

Respect des pratiques sociales en matière de Relations et Conditions de travail

En matière de droit social le prestataire s'engage à respecter et faire respecter par ses propres prestataires et sous-traitants l'ensemble des principes exposés par la législation nationale et les dispositions contractuelles applicables.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Principe n°3 :

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe n°4 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

Principe n°5 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe n°6 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Operae Partners s'engage à respecter la réglementation sociale (droit du travail, conventions collectives, loi et textes réglementaires) qui lui est applicable sur le lieu de ses activités, et ce en conformité des conventions émises par l'Organisation Internationale du Travail.

Cet engagement concerne en particulier l'âge minimum et le travail des enfants, la liberté syndicale, le

droit d'organisation et de négociation collective, le travail forcé ou obligatoire, l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, la non-discrimination dans l'emploi, le temps de travail ainsi que le salaire minimum.

A l'égard de ses salariés, le personnel d'Operae Partners est constitué sans discrimination, notamment de race, de couleur, de

religion, d'âge, de sexe, d'orientation sexuelle, d'opinion politique, d'ascendance nationale, d'origine sociale.



Droit de négociation collective

Operae Partners est attaché au dialogue social et le conduit avec sincérité et loyauté. Il constitue un gage de confiance dans la relation entretenue entre Operae Partners et ses collaborateurs.

En 2017, nous avons pour la première fois vu un délégué du personnel et son suppléant être élus lors des élections organisées en février. Depuis des réunions mensuelles sont tenues et les délégués établissent le compte-rendu et le communiquent aux salariés. Ils représentent l'ensemble du

personnel auprès de la direction, présentent les réclamations individuelles ou collectives en matière d'application de la réglementation du travail.

Ils sont également consultés, en l'absence de comité d'entreprise, sur les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, horaires individualisés), sur la fixation des congés payés et peuvent saisir l'inspecteur du travail de tout problème d'application du droit du travail et l'accompagnent, s'ils le

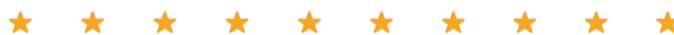
désirent, lors de ses visites dans l'entreprise.

Ils peuvent aussi saisir l'employeur de toute atteinte injustifiée aux droits des personnes et aux libertés individuelles et peuvent engager en cas de difficultés une action devant le conseil des Prud'hommes qui statue alors en référé. Il faut dans ce cas que le salarié concerné en soit préalablement averti, et qu'il ne soit pas opposé à cette action.



Questionnaire hebdomadaire envoyé à nos salariés

1. Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous la qualité de vie au travail au sein d'Operae - Paris ?



2. Sur quels sujets proposez-vous que nous travaillions ensemble pour améliorer la qualité de vie au travail ?

Qualité de vie au travail

Dans le cadre de nos Obeyas hebdomadaires, nous suivons la satisfaction de nos collaborateurs par le biais d'un questionnaire adressé chaque semaine pour vérifier qu'ils ne rencontrent pas de difficultés dans l'exercice de leurs missions.

Après lecture de ces questionnaires, nous pouvons analyser les causes racines de ces difficultés et travailler sur la résolution de problèmes par groupe sur des PDCA (Plan Do Check Act).

Le premier PDCA fût consacré à la réduction des TMS pour nos collaborateurs qui sont très souvent en déplacement et qui n'avaient pas forcément à disposition le matériel adéquat (sac à dos, valises non

adaptées, etc...). Pour les éviter, l'équipe a testé plusieurs modèles de valises pour trouver finalement celle qui correspondait le plus aux critères attendus pour rendre un voyage moins difficile. Une fois le modèle trouvé, nous avons donné le feu vert à l'ensemble de l'équipe pour que chacun puisse acheter sa valise avec sa carte bleue professionnelle. Nous avons également mis en place la livraison des fournitures nécessaires à la réalisation d'un atelier chez nos clients pour éviter ainsi aux coachs d'avoir à les transporter, leurs valises se sont donc allégées...

Le second PDCA fût lui consacré à la diminution des déplacements professionnels en prenant en considération en amont le lieu

de la mission chez le client et les domiciles de nos coachs domiciliés dans plusieurs régions ou pays (Paris, Lille, Bordeaux, Rennes, Belgique, Italie) ceci afin de limiter au maximum les déplacements.

Le troisième PDCA a porté sur le nettoyage des locaux. Depuis, 4 équipes se chargent de l'ordre dans les locaux dans le but de rendre les espaces communs plus agréables à vivre.

Lorsque les difficultés rencontrées concernent une phase particulière du projet chez le client, nous travaillons ensemble le vendredi pour y remédier en accentuant nos formations internes.



Suivi des jours travaillés

La grande majorité de nos collaborateurs ont une durée de temps de travail exprimée en forfait jour. Chaque salarié concerné bénéficie donc de deux entretiens par an permettant un véritable suivi de leur charge de travail en respectant l'équilibre de leur vie privée

et de leur vie professionnelle. Les points abordés sont : la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et la rémunération du salarié.

Pour les autres collaborateurs, ils respectent la durée de travail prescrite dans leur contrat de travail et bénéficient également d'un entretien annuel.



Couverture sociale

Operae Partners a souscrit à une mutuelle obligatoire concernant les frais de santé et la prévoyance. La mutuelle peut inclure le conjoint et le(s) enfant(s) s'il le souhaite.

Une fois affilié à la mutuelle, le (la) salarié(e) reçoit à son domicile la carte Malakoff Médéric précisant son numéro d'identifiant et les dates de validité des droits à la mutuelle.

100 %

de nos salariés couverts par leurs frais de santé

100 %

de nos salariés couverts par un régime de prévoyance



Des locaux agréables

Operae Partners est une société qui cultive un véritable savoir-vivre et s'attache à la qualité de ses relations internes comme avec ses partenaires et ses clients. Nous avons compris que la qualité des prestations rendues à nos clients est une conséquence directe de

la qualité des conditions de travail de nos coachs.

Depuis 2016, nos salariés bénéficient de nouveaux locaux agréables, à Paris et à Lille, avec des bureaux de grande taille, bien éclairés, d'un bel espace cuisine

et d'une terrasse permettant de partager déjeuners et échanges conviviaux. Pour travailler dans de bonnes conditions, nous organisons une fois par an une grande opération collective de nettoyage des bureaux par le biais d'un outil Lean, le 5S.



Formation de nos collaborateurs

Operae Partners met en place un certain nombre d'actions visant à accompagner l'évolution de carrière des coachs dans un objectif d'épanouissement personnel et de performance individuelle et collective.

Formation et développement personnel qui permet aux coachs d'acquérir de nouvelles compétences et satisfaire leur besoin d'ouverture intellectuelle ; en effet, chaque coach consacre tous ses vendredis à la formation, soit envi-

ron 330 heures par année, par le biais d'échanges sur les projets en cours, de masterclass animées par les coach seniors ou des formations réalisées par des organismes extérieurs (prise de parole en public, premiers gestes de secours, agilité 360°, cours de langues).

Nous prenons en considération les choix de chacun en termes de mission par la mise en place d'un transfert du savoir-faire au sein d'Operae Partners.

Régulièrement sont organisées des master class pour que nos collaborateurs puissent se former et assurer leur développement personnel. Cela leur permet ainsi d'acquérir de nouvelles compétences et de satisfaire leur besoin d'ouverture intellectuelle.



Avantages sociaux

Nous avons renouvelé notre accord d'intéressement en allégeant les conditions d'attribution de la prime avec des objectifs plus en phase avec la réalité de l'activité économique de l'entreprise.

Ainsi, depuis la première fois depuis la mise en place de cet avantage social, nous avons distribué un intéressement à nos salariés cette année.

En 2017, nous avons mis en place également l'attribution de tickets restaurant pour l'ensemble de nos collaborateurs.



0 accidents de discrimination au cours de la période de reporting

Recrutement

Dans le cadre du recrutement de l'une de nos collaboratrices, nous avons fait appel pour la première fois à Mozaïk RH qui est, en France, le premier cabinet de recrutement et de conseil en ressources humaines spécialisé dans la promotion de la diversité. Nous avons choisi ce cabinet car nous partageons leurs valeurs, c'est-à-dire :

L'altérité : l'action est essentiellement motivée par la lutte contre les présupposés et les stéréotypes.

Nous sommes convaincus du fait que l'altérité favorise la performance et l'innovation et qu'elle participe à l'équilibre du genre humain.

L'égalité : nous croyons en l'égalité républicaine, celle de la réussite au mérite. Garantir un traitement juste des candidatures, basé sur les compétences et non sur les origines.

La performance des candidats : nous apportons la preuve que les jeunes des territoires moins privilégiés sont aussi compétents que les autres.



Pour plus d'informations :
<https://www.mozaikrh.com/>



Repas du vendredi midi - choix des prestataires

Tous les vendredis midis, nous organisons le déjeuner avec l'ensemble de nos collaborateurs et essayons de choisir nos prestataires selon leurs convictions environnementale et sociale. C'est pour cela, que nous faisons régulièrement confiance aux entreprises suivantes :

Baluchon - À table citoyens est une Entreprise Solidaire d'Utilité sociale, qui à travers la préparation de petits plats cuisinés ensemble propose à des personnes éloignées de l'emploi de se réapproprier leur destin économique et social.
<http://baluchon.fr/>

Le Cercle qui est habité par une démarche éthique offrant ainsi une expérience gastronomique et éco responsable. Leur plateau-repas réutilisable est sans emballages jetables et ils viennent récupérer les plateaux après le déjeuner en véhicule électrique.

<https://www.lecercle.fr/decouvrez-le-cercle/>

Meet my mama permet de détecter, valoriser et libérer les talents culinaires de femmes au foyer issues des migrations ou réfugiées pour leur donner le pouvoir de s'affirmer grâce à leurs savoir-faire et de promouvoir une vision mul-

ticulterelle de nos sociétés dans toute l'Europe.

<http://meetmymama.com/>

La table de Cana place l'humain au centre de leur projet : ils ont choisi de développer leur action de lutte contre l'exclusion, d'accès à l'emploi et de promotion de la personne dans un secteur marchand concurrentiel de l'économie.

<https://latabledecana.com/>



Télétravail et outil de téléprésence

Pour les salariés qui le souhaitent, nous avons mis en place la règle d'une journée maximum par mois de télétravail.

Nous utilisons le robot de téléprésence Double qui est l'outil idéal pour le télétravail. De partout dans

le monde, vous avez une présence physique au bureau et pouvez parler à des collègues à tout moment. Nous évitons ainsi le déplacement inutile de nos collaborateurs qui peuvent ainsi participer à notre réunion hebdomadaire du vendredi sans avoir à se déplacer.





Répartition des effectifs / rémunération

Nous mettons en avant la lutte contre la discrimination et le harcèlement dans notre règlement intérieur et les rappelons dans notre dossier d'accueil en communiquant largement sur les textes en vigueur dans le code du travail.

Concernant la rémunération de nos salariés, à poste équivalent, nous attribuons une rémunération mensuelle égale entre homme et femme.

Effectif au 31 juillet 2018 :



Postes d'encadrement :



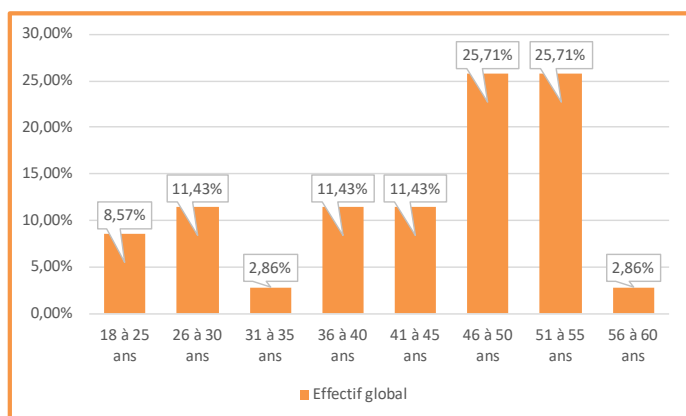
Cadres :



Techniciens :



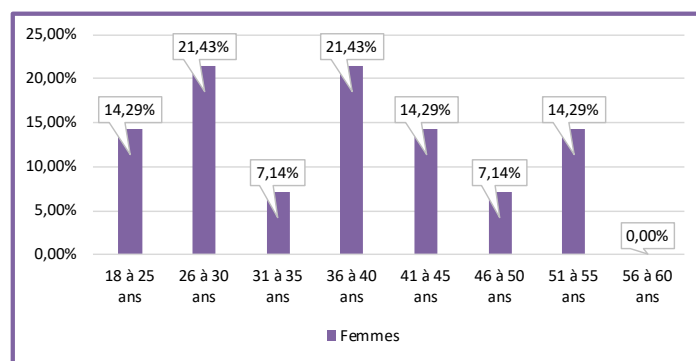
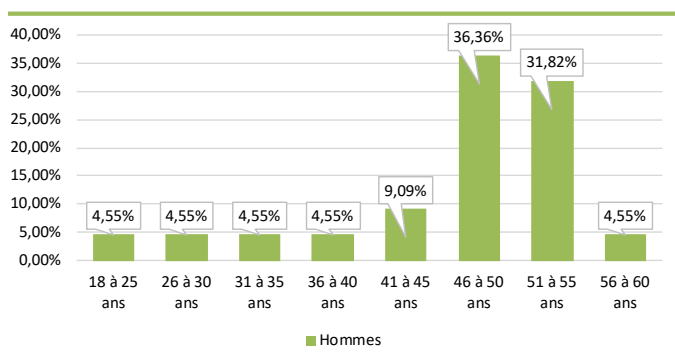
Apprentissage :



Pyramide des âges

Depuis 2017, nous avons favorisé l'emploi des jeunes au sein de notre entreprise puisque 8.5 % de notre effectif est constitué de jeunes de moins de 25 ans.

Nous avons investi également sur les contrats de professionnalisation puisque nous avons signé 3 contrats en 2018.





ENVIRONNEMENT

Le recyclage à Operae



Principe n°7 :

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

Principe n°8 :

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe n°9 :

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Operae Partners a fait le choix de valoriser le recyclage de ses déchets tout en participant à la création d'emplois solidaires. L'entreprise Cèdre, Entreprise Adaptée, homologuée par la direction du Travail, dont le service exploitation est composé à plus de 80% par des travailleurs handicapés se charge de la collecte, du tri et du recyclage.



6 corbeilles de recyclage ont été mises en place en collaboration avec Cèdre :

- Bouteilles en plastique
- Canettes en métal
- Capsules Nespresso
- Encres
- Piles
- Matériels informatiques

Le suivi et la gestion de nos déchets nous permettent de préserver les matières premières. Grâce à notre partenariat avec Cèdre, en

2017, nous avons sauvé 13 arbres, économisé 23760 litres d'eau, et préservé 436 kg de CO2 et 3168 kWh d'électricité.



Pour plus d'informations :
<https://www.cedre.info/>



En 2018, la Mairie de Paris a mis à la disposition de notre immeuble un bac pour le recyclage des déchets papiers/cartons. Afin de pouvoir suivre de manière chiffrée nos déchets et pouvoir compenser notre empreinte carbone, nous pesons nos déchets avant de les mettre dans le bac à recycler.

<https://www.paris.fr/services-et-infos-pratiques/proprete/dechets>



En 2018, nous avons aussi mis en place la pesée de nos déchets non recyclables (déchets alimentaires essentiellement) pour pouvoir agir au maximum sur leur diminution.



Sensibilisation de nos clients aux impacts de l'environnement de leurs consommations informatiques



Operae Partners va proposer une nouvelle offre de services à ses clients : le «dé-commissionnement» de leurs serveurs informatiques inutilisés. En effet, dans les grandes entreprises dotées d'un parc informatique important, il est fréquent que des serveurs continuent à fonctionner alors qu'ils n'ont plus d'utilité opérationnelle. Cela engendre - entre autres - des dépenses énergétiques inutiles. Avec cette nouvelle offre de service, Operae Partners va contribuer à la réduction effective des gaspillages énergétiques de ses clients.

Le choix de nos fournisseurs est lié à leur degré d'implication dans la protection de l'environnement

Imprimerie

Pour nos cartes de visite, nous avons choisi un imprimeur qui s'est également engagé dans le développement durable. En effet, les produits utilisés proviennent d'industries certifiées par les normes suivantes : PEFC (Promouvoir la gestion durable de la forêt) et FSC (Forest Stewardship Council). Ils disposent également du label Imprim'Vert et de la certification ISO 14001 Management Environnemental.

Entreprise de nettoyage



Notre entreprise de nettoyage utilise uniquement des produits d'entretien qui présentent un profil environnemental très favorable contenant des composants respectueux de l'environnement (critères Eco'Reflex). La biodégradabilité des tensioactifs est conforme au règlement CE No 648/2004 pH pur neutre - 7,5.

Matériels informatiques



Le choix de nos équipements informatiques se fait automatiquement selon des critères environnementaux en privilégiant la classe d'efficacité énergétique A+ de manière systématique. Le choix du label «Energy Star» permet également de certifier le haut rendement énergétique permettant ainsi de réduire la consommation électrique et de contribuer à la protection de l'environnement.

Nous utilisons ainsi deux imprimantes écologiques, la première une XEROX ColorQube 8880 qui utilise des bâtonnets d'encre

solide qui nous aide à créer jusqu'à 90 % de déchets en moins, à réduire la consommation énergétique sur la durée du cycle de vie et à générer un bilan de CO2 inférieur par rapport aux imprimantes laser comparables. En 2017, nous nous sommes équipés d'une imprimante EPSON Workforce Pro WF-8510, certifiée Energy Star. Grâce à ce multifonction, nous réduisons nos dépenses et notre impact environnemental. Elle consomme jusqu'à 80 % d'énergie en moins par rapport aux imprimantes laser grâce à sa technologie qui ne génère aucune chaleur. Il est parfait pour notre environnement de travail car il n'émet pas d'ozone et est doté d'un mode d'impression silencieux amélioré.

Dématérialisation des bulletins de paie



Nous avons décidé en mars 2017 de dématérialiser la distribution de nos bulletins de paie. Cette action apporte ainsi des bénéfices concrets, aussi bien à la fonction RH qu'à l'entreprise et aux collaborateurs. Les bénéfices écologiques sont évidents, et participent à ce que l'on nomme maintenant le « Green IT ». C'est à la fois le reflet d'une politique orientée vers le développement durable et le gage d'un intérêt pour les technologies numériques.

Dématérialisation des tickets restaurant



Depuis juillet 2017, nous avons mis en place l'attribution de tickets restaurants en choisissant la ver-

sion dématérialisée ce qui nous permet une fois de plus de nous inscrire dans une réelle logique de développement durable qui nous permet de réduire de près de deux tiers des émissions de gaz à effet de serre (64%) et d'économiser 86% de ressources tout au long du cycle de vie de ces produits. Le dispositif choisi est innovant et favorable à l'environnement, puisque 100% des matériaux (plastique à 98,4% et métaux à 1,6%) sont récupérés et réutilisés, sans aucune intervention chimique.

Fournitures de bureau écologiques

Nous avons mis en place cette année l'achat de quelques fournitures de bureau écologiques, notamment des stylos, marqueurs, feutres Neuland rechargeables, des piles rechargeables, papier, posters A3, classeurs recyclés, etc...

Achats de mobilier d'occasion

Lorsque nous avons besoin d'acheter du mobilier, nous passons très régulièrement par le fournisseur Simon Bureau qui propose du mobilier d'occasion ce qui nous permet de faire un choix éco-responsable. Cette initiative permet de réduire la quantité de mobilier utilisé qui finit en déchetterie chaque année, faute de repreneur.

La production de mobilier neuf a un coût environnemental important. Elle est fortement consommatrice de matières premières et de transport, les lieux de productions étant souvent éloignés des clients finaux.



Suivi de nos consommations électriques



Nous suivons de manière régulière nos consommations en électricité et sensibilisons l'ensemble des collaborateurs aux économies d'énergie. En effet, en 2017, nous avons formé l'ensemble de nos sa-

lariés sur l'utilisation de la climatisation et du chauffage pour éviter les gaspillages. En termes de kWh consommés, une baisse de 10% a été constatée fin 2017 par rapport à l'année précédente.

Pour aller plus loin, nous envisageons de passer chez un fournisseur d'énergie renouvelable.



Empreinte carbone

Afin de limiter l'empreinte carbone liée aux déplacements de nos collaborateurs en mission, Operae Partners privilégie le train vs l'avion chaque fois que cela est possible.

Nous suivons l'empreinte carbone de nos déplacements depuis le mois septembre 2016.

En 2017, nos Coachs ont été placés plus proche de leurs clients ce qui leur a permis de diminuer le nombre des voyages en avion et d'avoir quasiment que des déplacements à courte distance.

Résultat : En comparant les 2 derniers trimestres des années 2016 /



2017 nous avons pu constater une baisse des émissions de CO2 de 58%, et pourtant le nombre de coachs en mission durant la même période a augmenté de 22%.



Bilan CO2 pour nos déplacements en 2017 :

603 725 = **102 076** = **714** 
Km parcourus par nos collaborateurs Kg CO2 consommés par nos collaborateurs arbres plantés

Pour aller encore plus loin, nous avons choisi de soutenir Reforest Action pour compenser notre empreinte carbone par la plantation d'arbres.

Pourquoi planter un arbre ?

L'arbre est le symbole de la biodiversité. Son tronc, ses branches, ses feuilles, ses fleurs, ses fruits présentent une multitude de niches potentielles qu'animaux, insectes et plantes pourront coloniser.

Cette biodiversité est aujourd'hui plus que menacée. Les causes sont multiples : fragmentation, disparition ou dégradation progressive des milieux naturels et des habitats, surexploitation des ressources, pollution de l'eau, de l'air ou des sols, introduction d'espèces

étrangères invasives et dérèglement climatique.

Si l'arbre est victime du réchauffement, il est aussi une réponse par son captage du carbone. Toutefois, l'opération « Un arbre pour le climat ! » est avant tout une action citoyenne qui a pour ambition de rassembler un maximum de citoyens autour d'une cause qui nous concerne tous.

En 2017, nous avons planté en compensation de notre empreinte carbone 714 arbres à Luxey dans les Landes. Situé au cœur du parc régional des Landes de Gascogne, le projet de Luxey vise à planter pins, chênes et bouleaux afin de reconstituer des parcelles affectées par la tempête Klaus de 2009.

714 arbres
plantés par OPERAE PARTNERS

Bénéfices créés par les arbres déjà plantés

-  CLIMAT
714 000 km en voiture compensé(s)
-  BIODIVERSITÉ
1 428 abris pour animaux créé(s)
-  SANTÉ
2 856 mois d'oxygène généré(s)
-  EMPLOI
714 heure(s) de travail créée(s)



Pour plus d'informations :
<https://www.reforestaction.com/operae-partners>



Co-organisation du Lean Green Day en collaboration avec l'Institut Lean France et le Lean Green Institute

<https://www.institut-lean-france.fr/evenement/lean-green-day-26-septembre/>

Trois de nos collaborateurs ont, sur leur temps de travail, organisé le premier Lean Green Day en collaboration avec l'Institut Lean France et le Lean Green Institute qui s'est tenu le 26 septembre 2017 à Paris.

La raison d'être de ce Lean Green Day est de démontrer que le développement durable et le Lean

management ont en commun la préservation des ressources naturelles, le respect des personnes, l'élimination des gaspillages, et la durabilité.

Cette journée fût une opportunité de voir comment une entreprise, qui fait du lean sa stratégie, en vient naturellement à réfléchir

sur son rôle dans la société et à accélérer l'éco-innovation, réduire la production de déchets et améliorer son efficacité énergétique. L'approche Lean, inspirée par Toyota, est plus qu'éco-compatible, elle donne à l'entreprise les moyens, les méthodes et l'envie de mettre en place de solutions cradle-to-cradle (de berceau à berceau).

Encourager l'innovation

Operae Partners a choisi de s'associer avec la jeune entreprise innovante Ubikey pour développer une solution technologique parfaitement adaptée aux besoins de management visuel digital et d'obeya pour les entreprises qui font du Lean. Cette collaboration se concrétise par une prise de participation d'Operae Partners au capital d'Ubikey.

Cette prise de participation s'inscrit dans la stratégie d'Operae Partners de proposer des outils colla-

boratifs intuitifs, performants et adaptés à la pratique du Lean. Spin off de l'Université de Technologie de Compiègne, Ubikey est une jeune entreprise innovante créée en juillet 2015 qui a conçu une solution technologique pour améliorer les phases synchrones de travail collaboratif. En associant un écran tactile à une suite logicielle réellement multi-utilisateurs, Ubikey favorise à la fois la créativité et la prise de décision. Constituée d'une dizaine de passionnés qui réinventent chaque jour les inte-

ractions homme-homme médiées par la machine, l'équipe Ubikey se répartit entre Compiègne, pour les activités de développement et le Cargo à Paris pour intensifier son activité commerciale. Ubikey fait également partie des plateformes « LINCC » (industries créatives) et « mutation du travail et transformation RH » de l'incubateur Paris&Co.



Pour plus d'informations :

<http://ubikey.fr/>



Sensibilisation de nos salariés aux impacts de l'environnement

Un affichage dédié à l'environnement au sein d'Operae Partners a été mis en place pour rappeler à chaque collaborateur ce que nous attendons d'eux en matière d'environnement. Ces informations figurent également sur le livret d'accueil distribué aux nouveaux collaborateurs d'Operae Partners.

Nous demandons par exemple à nos salariés de trier leurs déchets pour faciliter le recyclage (papier/cartons, capsules nespresso, bouteilles plastiques, canettes, piles, encres).

Nous les sensibilisons pour limiter les consommations d'énergie et de matière première notamment concernant les navigations sur internet ou les emails, etc... Nous mettons à leur disposition la note explicative de l'Ademe de décembre 2017 pour « être éco-responsable au bureau ».

Nous les encourageons à limiter la pollution des océans en évitant l'utilisation de sacs plastiques et de supprimer dès que c'est possible la vaisselle jetable. Nous les invitons également à utiliser le lave-vaisselle plutôt que faire la vaisselle à la main en faisant couler inutilement l'eau.

Nous les sensibilisons également sur leurs déplacements professionnels en privilégiant le train à l'avion quand cela est possible, en prenant les transports en commun plutôt que leur voiture.

Affichage dans nos bureaux

Operae Partners
Better. Faster. Together.



Avec 7 milliards d'individus, la pression exercée sur notre planète est chaque jour plus forte. Dans ces conditions, il est essentiel d'avoir une gestion raisonnée des ressources, qu'il s'agisse de l'énergie ou des matières premières. Cette responsabilité s'applique aussi à une entreprise telle qu'Operae Partners et nous souhaitons l'articuler autour d'un certain nombre d'éco gestes impliquant tous les salariés d'Operae Partners.



RECYCLAGE

Souhaitant trouver une solution écologique, citoyenne et économique, Operae Partners a décidé en janvier 2016, de mettre à votre disposition des corbeilles Elise spécifiques, véritables alliées pratiques et écologiques.

Le recyclage du papier : vous disposez dans chaque espace de travail de corbeilles pour récolter le papier qui sera ensuite recyclé par la société Elise Cèdre. Simple d'utilisation, cette corbeille accepte toutes les sortes de papiers et permet à l'entreprise de bénéficier d'un outil pratique pour mieux recycler. Grâce à son format, la corbeille optimise les volumes encombrés en recevant les papiers à plat. Elle suppose donc moins de sacs de ramassage à remplir, moins de conteneurs à envoyer au recyclage, moins de transports énergivores et polluants.

Les cartouches usagées doivent être déposées dans la corbeille Elise Cèdre mis à votre disposition dans le local « Impressions » afin qu'elles soient recyclées.

Le recyclage de bouteilles et de gobelets en plastiques : vous disposez dans la cuisine de deux corbeilles dédiées pour récolter les bouteilles et les gobelets en plastique.

Le recyclage des canettes en métal : vous trouverez également dans la cuisine une corbeille dédiée pour récolter les canettes en métal.

Les capsules Nespresso : un bac est à votre disposition à côté de la machine pour recycler les capsules. Lors de la venue du livreur Nespresso, merci de bien vouloir penser à lui remettre le sac avec les capsules usagées.

Piles usagées : un bac est à votre disposition dans le bureau de Florence / Aleksandra / Emmanuelle afin que les piles soient recyclées.



ELECTRICITE

Assurez vous en quittant une pièce vide que la lumière est éteinte.

Profitez de la lumière naturelle quand cela est possible.

Aérez plutôt que de mettre la climatisation.

Eteignez les postes informatiques et les imprimantes durant la nuit.

Favorisez l'achat de matériel comprenant un label énergétique.



IMPRESSIONS

Préférence du support électronique au support papier.

Favoriser les impressions sur la Xerox ColorQube 8880 qui est une imprimante écologique.

Préférer les impressions recto-verso, si possible plusieurs pages par feuille.

Privilégier l'impression en noir et blanc.

Imprimer au verso des pages déjà imprimées ou utiliser les feuilles imprimées comme papier brouillon. (Aleksandra les utilise par exemple pour vos notes de frais).



DEPLACEMENTS / ECO

Je limite les petits trajets urbains motorisés. Je prends les transports en commun quand je peux, ou j'y vais à vélo ou à pied.

J'opte le plus souvent possible pour le covoiturage : aller au travail, partir loin, je ne suis pas seul et je partage les frais.

Si je prends la voiture, je vérifie la pression de mes pneus au moins tous les deux mois. Rouler sous gonflé, c'est dangereux et ça consomme plus : un sous gonflage de 0,5 bar, c'est 2,4 % de consommation supplémentaire, soit 33 € et 58 kg de CO2 par an.

Je vérifie régulièrement le bon état de mon véhicule. Un véhicule mal entretenu peut entraîner une surconsommation de carburant pouvant aller jusqu'à 25 %.

Je ne charge pas trop ma voiture : 100 kg de plus c'est 5 % de plus de consommation de carburant. Préférer un coffre de toit à une galerie et les enlever après utilisation car, même à vide, ils font consommer de 10 % à 15 % de plus.

J'adopte une conduite souple. Démarrer en douceur et anticiper les ralentissements en utilisant le frein moteur plutôt que la pédale de frein. Une conduite agressive en ville peut augmenter la consommation jusqu'à 40 %, soit 4 € de dépenses inutiles et 7 kg de CO2 pour 100 km.

Je réduis ma vitesse. Réduire de 10 km/h sa vitesse sur autoroute : c'est jusqu'à 5 litres de carburant économisés, soit 7 € et près de 12 kg de CO2 sur 500 km.

VAISSELLE



Nous vous encourageons à utiliser la vaisselle lavable plutôt que la vaisselle jetable afin de faire un geste supplémentaire pour l'environnement.

Mieux vaut laver au lave-vaisselle qu'à la main. En effet, contrairement aux idées reçues, utiliser le lave-vaisselle consomme moins d'eau, d'électricité et de lessive.





Principe n°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.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Nous appliquons à la lettre la réglementation européenne en termes de lutte contre la corruption, de conflits d'intérêt, de délits d'initiés, de passages d'ordres inappropriés et de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.



Comité éthique



En 2018, nous avons mis en place un comité éthique au sein de l'entreprise. Il est composé de 4 personnes qui ont été choisi par l'ensemble des collaborateurs pour une durée de 4 années.

Pour ce faire, nous avons mis en place une note sur la gouvernance expliquant les modalités de désignation des membres du comité. Il s'agissait de candidatures sur la base du volontariat puis validation par l'ensemble des salariés via un vote. Nous avons imposé dans la

constitution du comité qu'il y ait une parité homme/femme, une parité entre les fonctions supports et les consultants, une parité entre notre établissement de Lille et notre établissement parisien. Les dirigeants sont exclus de ce comité afin d'assurer son indépendance.

Les principales missions de ce comité sont les suivantes :

1. Rédaction et mise à jour du code des pratiques éthiques et déontologiques.

2. Sensibilisation des salariés sur ce code et ces pratiques.

3. Réception des alertes pour tout manquement à l'éthique par le biais de l'adresse email suivante : ethique@operaepartners.com

4. Analyse des alertes.

5. Emission d'avis et de recommandations auprès de la direction.

Ce comité se réunit au minimum deux fois par an.



Lutte contre la corruption



Operae Partners n'a jamais eu à faire face à des cas de corruption au sein de la société ni à d'éventuel risque de corruption. Dans ce cas, la question serait traitée immédiatement avec le plus grand sérieux par le comité éthique qui alerterait immédiatement la direction.

Nous appliquons une politique stricte sur les notes de frais concernant les invitations d'externes :

- 30 euros maximum en situation normale,
- 70 euros si cas particulier.

Les cadeaux de fin d'année sont limités à 20 euros (ceci est une

attention et non de la corruption) : par exemple livres, boules de Noël de l'Unicef, chocolats.

Dans le cas où ces plafonds doivent être dépassés, le(la) salarié doit impérativement demander l'autorisation de son manager avant d'effectuer cette dépense.



Blanchiment d'argent



Tous les règlements reçus sur le compte d'Operae Partners peuvent être justifiés par une facture.

Nos clients effectuent leurs règlements soit par chèque soit par virement bancaire, nous ne recevons jamais d'espèces.

Nous fournissons les preuves des virements reçus à notre banque

dès qu'elle en fait la demande, notamment lors de la réception de virement depuis l'étranger.

Nous n'avons de comptes bancaires que dans les pays où nous avons des bureaux : en France, en Belgique et en Italie et uniquement dans de grandes banques mondialement reconnues.

Nos comptes bancaires sont régulièrement vérifiés par notre expert-comptable, Didier Julliot et une fois par an par notre commissaire aux comptes, M. François Decker.



Fraude fiscale

Nous utilisons pour notre comptabilité le logiciel Sage 100c Comptabilité de Sage. En 2018, nous allons recevoir la version 3.00.0 conforme aux directives de la loi de Finances 2018 et notamment au dispositif de lutte contre la fraude à la TVA.

Nous utilisons pour notre facturation client le logiciel Sage 100c Gestion Commerciale de Sage. En

2018, nous allons recevoir la version 3.00.0 conforme aux directives de la loi de Finances 2018 et notamment au dispositif de lutte contre la fraude à la TVA. Vous trouverez ci contre notre attestation de conformité.

Celle-ci est conservée dans nos dossiers puisqu'elle devra être présentée en cas de contrôle.

ATTESTATION DE CONFORMITE du logiciel Sage 100c Comptabilité

sage

Cher Client, Chère Cliente,

Dans le cadre de votre contrat, vous bénéficiez de l'ensemble des mises à jour légales, en complément des développements fonctionnels.

Vous allez donc recevoir en avril 2018 la nouvelle version 3.00.0 de votre logiciel Sage 100c Comptabilité, conforme aux directives de la loi de Finances 2018 et, notamment, au dispositif de lutte contre la fraude à la TVA.

Nous sommes pleinement conscients de la criticité d'un changement de version et de l'existence de délais incompressibles d'implémentation de cette nouvelle version par votre prestataire informatique. En conséquence, nous vous conseillons d'anticiper, dès à présent, les délais d'implémentation à venir de votre future version.

En attendant l'installation de la version 3.00.0 de votre logiciel Sage 100c Comptabilité, l'attestation présente est à imprimer, compléter et signer (volet 2) et peut être présentée en cas de contrôle.

Les attestations relatives aux versions 3.00.0 et ultérieures seront directement accessibles depuis votre logiciel.

Nous restons à votre entière disposition pour toute information complémentaire.



Conflits d'intérêts

Rappel de la réglementation

En raison de possibles conflits d'intérêts, la conclusion d'un contrat entre une SAS et l'un de ses dirigeants ou de ses associés est soumise à une réglementation stricte. Si certaines conventions peuvent être conclues librement, d'autres sont purement et simplement interdites. Par ailleurs, il existe des conventions dites « réglementées », pour lesquelles une procédure spécifique de contrôle s'applique.

Conventions interdites

Il est interdit aux associés d'une SAS :

- de contracter, sous quelque forme que ce soit, des emprunts auprès de la société ;
- de se faire consentir par la société un découvert, en compte courant ou autrement ;
- de faire cautionner ou avaliser par la société leurs engagements personnels envers les tiers.

En cas de conclusion d'une conven-

tion interdite, la sanction est la nullité absolue de la convention litigieuse. Par ailleurs, le dirigeant qui signe ou fait signer une convention interdite est susceptible de voir sa responsabilité civile engagée.

Conventions réglementées

Sous réserve de certaines exceptions, les conventions dites « réglementées » sont soumises, après leur conclusion, à une procédure spécifique de contrôle par la collectivité des associés de la SAS. Il s'agit des conventions suivantes :

- conventions conclues directement ou par personne interposée entre la SAS et son président ou l'un de ses dirigeants ou bien entre la SAS et l'un de ses associés disposant de plus de 10 % des droits de vote ou, s'il s'agit d'une société associée, de la société contrôlant la SAS.

La procédure de contrôle des conventions réglementées doit être strictement respectée. A défaut, le dirigeant et/ou l'associé

cocontractant encour(en)t une lourde responsabilité financière à l'égard de la SAS.

Principe mis en application systématiquement à Operae

Operae Partners a toujours respecté ses obligations et applique donc le principe des conventions réglementées. Chaque année notre Présidente rédige un rapport spécial sur le sujet.

La(les) éventuelle(s) convention(s) est (sont) portée(s) à la connaissance de notre commissaire aux comptes qui établit un rapport spécial qui est ensuite présenté à nos associés lors de notre assemblée générale ordinaire approuvant les comptes.

A ce jour, une seule convention a été portée à la connaissance de nos associés pour un montant annuel de 4 500 euros correspondant aux frais de domiciliation du siège social au domicile de notre Présidente.



Pratiques anti-concurrentielles



La taille de l'entreprise (35 personnes) nous permet par nature d'échapper à d'éventuelles pratiques anti-concurrentielles comme l'entente illicite ou l'abus de position dominante.

Notre politique de prix vise à refléter la haute valeur ajoutée de nos prestations.



Communication responsable



L'essentiel de nos campagnes de marketing et de communication passe par des vecteurs électroniques et digitaux (blog, twitter, linkedin).

Les images choisies pour nos propositions commerciales ou supports de communication ne véhiculent et ne perpétuent pas de

stéréotypes en ce qui concerne le sexe, la religion, l'origine ethnique, l'invalidité.

Nos envois de courriel sont exclusivement ciblés vers des personnes que nous connaissons personnellement ou qui ont déjà manifesté leurs intérêts pour nos activités.

Nos prestations de conseil visent principalement à pérenniser les emplois chez nos clients en développant leur chiffre d'affaire, leur efficacité et la satisfaction de leurs clients et visent également à réduire voire supprimer les surcharges de travail et le stress de leurs collaborateurs.



Politique de sécurité de l'information



En lien avec notre prestataire Elyone, nous sommes en train de finaliser un audit des postes utilisateurs accédant aux ressources Operae (mail, Dropbox et serveur SAGE) afin de connaître le niveau en terme d'antivirus, de patch systèmes et des données présentes sur les postes et autres devices.

En 2018, notre plan d'action est le suivant, à adapter en fonction des résultats de l'audit :



rédaction d'une politique de sécurité Operae applicable aux collaborateurs de l'entreprise,



mise en place d'une politique d'authentification plus forte, notamment en terme de gestion des mots de passe d'accès aux services et de sécurisation des accès aux postes physiques mobiles,



possible considération d'une solution de type Active Directory,



mise à niveau et harmonisation de la couverture anti-virus,



mise en place d'un outil de gestion de la sécurité sur chaque poste indiquant par exemple les non-conformités par rapport aux desiderata sécurité d'Operae,



analyse des données hébergées sur Dropbox et SAGE et chiffrement des données considérées comme sensibles,



organisation de session de sensibilisation des utilisateurs.

Des questions sur notre politique RSE ou sur les différentes actions entreprises dans ce rapport ?

Vous pouvez contacter notre responsable RSE, Emmanuelle Marion au

 01.40.05.96.88 ou par email  emmanuelle.marion@operaepartners.com

qui se fera un plaisir de vous donner de plus amples renseignements.



www.operaepartners.com

OPERA E PARTNERS

Siège Social

22B, allée des Hêtres 93340 Le Raincy
Tél. : +33(0) 1 40 05 96 88
S.A.S. au capital de 167 500 euros
immatriculée au RCS Bobigny
sous le n°498 631 050 00016

Etablissement

30, rue de Cambrai 75019 Paris
Tél. : +33(0) 1 40 05 96 88
S.A.S. au capital de 167 500 euros
immatriculée au RCS Paris
sous le n°498 631 050 00040

Etablissement

6-8 rue Léon Trulin 59800 Lille
Tél. : +33(0) 3 62 27 62 30
S.A.S. au capital de 167 500 euros
immatriculée au RCS Lille Métropole
sous le n°498 631 050 00057