

CONSEIL OPÉRATIONNEL EN INGÉNIÉRIE



Communication sur le Progrès
Année 2019

Table des matières

I.	Lettre d'engagement	3
II.	Présentation de Bee Engineering	4
A.	Notre activité	4
B.	Notre identité	4
C.	Nos certifications	4
III.	L'engagement Global Compact	5
A.	Notre engagement en faveur des Droits de l'Homme	5
	Principes Global Compact :	5
	Notre vision et notre politique	5
	Nos actions	5
B.	Notre engagement en faveur des normes internationales du travail.....	8
	Principes Global Compact :	8
	Notre vision et notre politique	8
	Nos actions	8
C.	Notre engagement en faveur de la protection de l'environnement	9
	Principes Global Compact :	9
	Notre vision et notre politique	9
	Nos actions	10
D.	Notre engagement en faveur de la lutte contre la corruption	11
	Principes Global Compact :	11
	Notre vision et notre politique	12
	Nos actions	12
IV.	Synthèse des objectifs et de leur mode d'évaluation	13
	Droits de l'Homme	13
	Normes internationales du travail.....	13
	Environnement	14
	Lutte contre la corruption.....	14

I. Lettre d'engagement

H.E. António Guterres
Secrétaire général
Nations Unies
New York, NY 10017
USA

Boulogne-Billancourt, le 29 avril 2020

Objet : Lettre d'adhésion au Global Compact des Nations Unies

Honorable Secrétaire Général,

J'ai l'honneur de vous confirmer que Bee Engineering réitère son soutien aux dix principes du Global Compact des Nations unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par ce courrier, nous renouvelons notre engagement d'intégrer ces principes à notre stratégie d'entreprise, à sa culture, à ses opérations quotidiennes, mais aussi de les faire progresser dans notre zone d'influence. Ainsi, Bee Engineering continuera à, non seulement, participer à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement plus larges des Nations Unies, mais aussi à porter ces principes quotidiennement dans ses actions et son organisation. Cet engagement se traduit notamment par les actions que nous mettons en place en interne tout au long de l'année, qui sont en liens avec au moins l'une des quatre thématiques du Global Compact. En parallèle, Bee Engineering renouvellera cet engagement auprès de ses parties prenantes par une déclaration publique.

Lorsque nous avons pris notre engagement vis-à-vis du Global Compact, nous nous sommes également engagés à produire tous les ans une Communication sur le Progrès (COP). Cette COP a pour vocation de dresser un bilan des actions que nous avons menées en faveur des 10 principes. Au cours de cette première année, nous avons pris connaissance du Global Compact, l'avons découvert, et avons fait en sorte de l'intégrer à notre quotidien. Nous avons donc confirmé des actions qui soutiennent notre engagement mais qui étaient déjà existantes avant celui-ci, et avons déployé de nouvelles actions en faveur de notre engagement. Cette première COP contient donc les éléments suivants :

1. Le renouvellement d'engagement signé du Dirigeant envers le Global Compact et ses principes (la présente lettre)
2. La description des actions mises en place (celles existantes avant notre engagement et les nouvelles mises en place courant 2019-2020) par l'entreprise sur les quatre thèmes que sont les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement, et la lutte contre la corruption.
3. La mesure des actions déployées et les objectifs chiffrés pour l'année à venir.

Meilleures salutations

Olivier SOUFFEZ
Directeur

II. Présentation de Bee Engineering

A. Notre activité

Bee Engineering est une entreprise de conseil spécialisée en ingénierie créée en 2010. Nous sommes présents dans 3 secteurs d'activité : l'industrie de l'énergie et des procédés, les infrastructures et l'industrie et le transport. Nous intervenons dans ces trois secteurs selon trois modes différents :

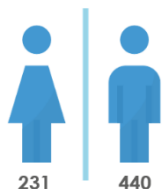
CA 2019



48,8M€

- **L'expertise métiers** : nos consultants qui interviennent ici en **apport de compétences**. Le client ne dispose pas de la compétence nécessaire à l'avancement de son projet et fait donc appel à nos consultants pour lui apporter la compétence manquante ;
- **L'assistance technique** : nos consultants interviennent ici en **renfort de compétences**. Le client qui fait appel à nous ne dispose pas de suffisamment de ressources humaines pour mener à bien son projet, il doit donc renforcer ses équipes avec nos consultants sur des compétences dont il dispose en interne mais pas suffisamment ;
- **L'externalisation**

Au 31/12/2019



Pour répondre à l'ensemble des besoins de nos clients, Bee Engineering intervient sur l'intégralité du territoire français, grâce à ses 8 agences situées à : Paris, Lyon, Nantes, Toulouse, Annecy, Mulhouse, Rennes et Aix-en-Provence. Au sein de ces 8 agences se trouvent les services supports et fonctions managériales qui organisent quotidiennement l'activité, et accompagne nos consultants dans le déroulement de leurs missions.

B. Notre identité

Quotidiennement nous veillons à garantir le bien-être de l'ensemble de nos salariés, qu'ils soient en agence ou chez nos clients. La spécificité de notre activité fait que la majorité de nos salariés sont en mission chez nos clients. Ces consultants côtoient assez rarement d'autres salariés de la société. Nous mettons en œuvre, un nombre important d'actions pour favoriser le lien entre les salariés et **développer au maximum le sentiment d'appartenance** à Bee Engineering et **garantir un soutien**.

C'est pourquoi, Bee Engineering a à cœur de conserver les rencontres humaines et organise régulièrement des soirées « Honey Date » et des soirées d'intégration, qui sont l'occasion de se réunir et de partager. Nous avons également mis en place un process de suivi d'activité des consultants qui nous permet de rester en contact régulier et d'accompagner chaque consultant dans son activité.

C. Nos certifications



Depuis avril 2016, Bee Engineering est certifié par l'AFNOR pour son Système de Management de la Qualité (ISO 9001 – version 2015). Cette certification a été renouvelée en avril 2020 avec des résultats très satisfaisants, nous permettant de garantir un haut niveau de qualité de nos prestations.



En 2019, Bee Engineering a fait évaluer pour la première fois sa politique RSE par Ecovadis et a obtenu le statut « Gold », se classant ainsi parmi les 5% des entreprises les mieux notées. Cette évaluation nous a permis de confirmer notre positionnement en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

III. L'engagement Global Compact

A. Notre engagement en faveur des Droits de l'Homme

Principes Global Compact :

- 1) Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
- 2) Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme

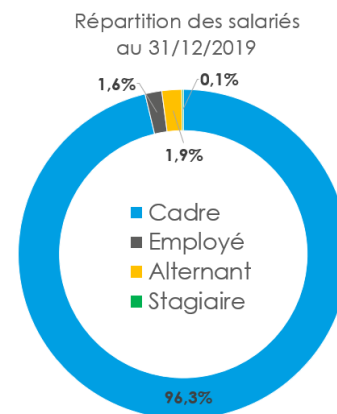
Notre vision et notre politique

Les droits de l'Homme sont des fondamentaux auxquels chaque individu est attaché et doit chercher à préserver. Bee Engineering est une entreprise composée de plusieurs individus, aux parcours, origines, métiers différents mais chacun d'entre nous veille à son niveau respect de ces droits fondamentaux.

En écho à cela, Bee Engineering agit à son niveau, dans sa zone d'influence relativement importante, en appliquant une stratégie et une politique qui :

- Respectent la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, ainsi que la Convention Européenne des Droits de l'Homme ;
- Respectent l'ensemble de la législation française en ayant un regard particulier sur la législation sociale qui est particulièrement exigeante et évolutive ;
- Agissent de manière à favoriser la diversité et l'égalité des chances pour chacun ;
- Entretiennent le lien avec l'ensemble des collaborateurs par l'intermédiaire des managers, service Ressources Humaines et Administratifs qui se rendent disponibles quotidiennement.

Afin d'être au plus proche de notre réalité et de nos salariés, conformément à nos valeurs et à notre identité, nous avons choisi d'agir sur certaines thématiques liées aux Droits de l'Homme. Ce choix s'est fait en fonction de notre capacité à agir sur ces thématiques et de l'importance que cela avait pour Bee Engineering et pour l'ensemble de nos collaborateurs. Ainsi, nous avons identifié deux thématiques principales sur lesquelles nous avons estimé non seulement que nous avons les ressources suffisantes, ou alors que nous étions en mesure de les avoir, mais également que l'impact d'une action serait pertinent au regard de notre activité et de la typologie de nos salariés.



Nos actions

- **En faveur du Handicap**

→ La convention Handicap

En 2017, Bee Engineering a signé une convention de partenariat avec l'Agefiph afin de se faire accompagner dans la mise en place d'une politique handicap en accord avec notre réalité quotidienne.

Cette convention aura notamment permis de former l'ensemble des managers et des pôles recrutement au handicap et à la façon de l'aborder (en entretien et en termes de management notamment). Une correspondante handicap a aussi été formée et accompagne les salariés qui en font la demande soit dans la constitution de dossiers de reconnaissance, soit dans la demande d'aménagement de poste, mais également simplement dans la communication autour du handicap du salarié.

OBJECTIF 2020 : conclure un **accord agréé** pour nous permettre de continuer de faire vivre notre politique handicap :

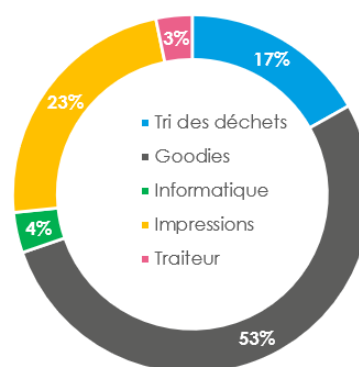
- Définir des objectifs en accord avec notre réalité et notre activité
- Effectuer un reporting annuel faisant état de notre avancement par rapport à nos objectifs
- Intégrer à notre démarche les membres du Comité Social et Economique pour déployer cet accord

→ Le recours aux ESAT

Cependant, étant consciente que le recrutement, la sensibilisation et l'accompagnement de nos salariés n'est pas notre seul moyen d'action pour agir en faveur du handicap, Bee Engineering favorise également le recours aux ESAT pour la sous-traitance :

- Tri des déchets : contrat avec l'entreprise ELISE dans l'ensemble de nos agences
- Goodies
- Recyclage du matériel informatique
- Impressions de nos supports de communication
- Traiteur pour nos évènements

Recours aux ESAT - 2019



OBJECTIF 2020 : maintenir notre recours aux ESAT dans les domaines listés ci-dessus et continuer à l'étendre :

- Etendre notre partenariat avec ELISE pour le tri des déchets pour l'ensemble de nos nouvelles agences
- Etablir une liste d'ESAT traiteur dans les principales villes où ont lieu nos évènements

→ La semaine du Handicap

En 2019, nous avons pour la première année organisée une semaine du handicap en juin. L'objectif principal était de sensibiliser à nouveau l'ensemble de nos salariés en parlant du handicap. Nous avons donc organisé sur une semaine, 3 activités dans 3 agences différentes :

- A Lyon : une initiation au basket-fauteuil
- A Nantes : un repas dans restaurant employant des salariés atteint de Trisomie 21 qui réalisent le service et la cuisine
- A Paris : un handi-débat autour du handicap invisible avec le Cabinet Ariane Conseil

En parallèle de ces trois ateliers nous avons mis en place un jeu en ligne : chaque salarié pouvait participer 2 fois par jour et répondre à un questionnaire sur le handicap.

Notre objectif en mettant en place cette semaine du handicap était de relancer notre politique, de parler à nouveau du handicap, pour le rendre accessible. En effet, le manque de connaissances sur un sujet peut générer des incompréhensions, des erreurs, mais aussi le manque de confiance. Nous souhaitons donc rappeler que Bee Engineering est une société Handi-engagée qui a mis en place des relais pour accompagner ses salariés de plusieurs manières. L'accompagnement ne concerne pas que les personnes touchées par le handicap, il concerne aussi les personnes qui entourent le travailleur en situation de handicap, pour leur permettre d'agir et de réagir de la bonne manière.

OBJECTIF 2020 : organiser une semaine du Handicap en retravaillant l'organisation et la mise en place pour toucher plus de salariés

- **En faveur de l'insertion des jeunes**

→ **La formation par l'alternance**

Tous les ans, Bee Engineering accueille en alternance des jeunes dans toutes agences sur les métiers du recrutement. Au cœur de notre activité, le pôle recrutement est une pierre angulaire sans laquelle nous ne serions pas en mesure de répondre aux besoins de nos clients. Véritable fonction stratégique, le recrutement est primordial dans nos activités puisqu'il a un effet direct sur la qualité de nos prestations et donc la reconnaissance de notre entreprise dans le secteur du conseil en ingénierie.



13 alternants



14 alternants

OBJECTIF 2020 : maintenir notre politique sur le recrutement d'alternant et l'étendre aux nouvelles agences en recrutant au moins 1 alternant par agence.

→ **Un engagement pour la féminisation des métiers de l'ingénierie**

Bien que notre politique de recrutement repose sur les compétences des candidats, nous nous heurtons à la réalité que les métiers de l'ingénierie sont encore majoritairement masculins. Il y a malgré tout de plus en plus de femmes ingénieures (30% de plus en 2018), mais malgré cela nous ne comptons aujourd'hui (au 31/12/2019) que 34% de femmes parmi nos effectifs, et parmi les consultants elles représentent 32% des salariés présents au 31/12/2019.

C'est donc fort de ce constat que Bee Engineering a décidé d'agir en amont du recrutement et de s'engager dans la promotion de l'ingénierie auprès des jeunes filles en signant un partenariat avec l'association « Elles Bougent » en juillet 2019. Cette association a pour vocation de promouvoir les métiers scientifiques auprès des jeunes filles en leur faisant rencontrer des femmes ingénieures.

Depuis le début de ce partenariat, Bee Engineering compte 18 marraines et 4 relais réparties dans l'ensemble de nos agences, et nous avons participé à 3 événements Elles bougent.

OBJECTIF 2020 : participer à au moins un événement Elles bougent par agence dans lesquelles des marraines sont présentes

B. Notre engagement en faveur des normes internationales du travail

Principes Global Compact :

- 3) Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4) Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi
- 5) Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6) Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Notre vision et notre politique

Bien que la majorité de notre activité soit réalisée sur le sol français, et donc en accord avec la législation française applicable notamment en matière de droit du travail, certains de nos salariés sont amenés à travailler ponctuellement à l'étranger pour une durée déterminée. Malgré cela, le droit applicable reste le droit français puisque l'intégralité de nos salariés ont des contrats de travail de droit français. Ainsi, en respectant les dispositions légales en vigueur nous limitons notre impact social et sommes en conformité avec les principes du Global Compact énoncés ci-dessus.

Bee Engineering n'a à ce jour pas formalisé de politique sociale spécifique, autre que l'application des dispositions légales en vigueur. Néanmoins, la mise en place d'un Comité Social d'Entreprise (CSE) et la possibilité qui lui est donnée de négocier certains accords d'entreprise pourra amener la situation à évoluer. Dans ce cas, Bee Engineering étudiera les propositions faites par l'instance.

Nos actions

- **En faveur de la Satisfaction et de la Qualité de Vie au Travail**

Tous les ans Bee Engineering réalise deux enquêtes auprès de l'ensemble de ses salariés : la première porte sur la Satisfaction des salariés, et la seconde sur leur Qualité de Vie au Travail (QVT).

L'enquête Satisfaction, réalisée sur les mois de décembre et janvier (temps de collecte des réponses), a pour objectif d'évaluer la satisfaction des salariés sur les thèmes suivants : l'entreprise, la communication, la relation managériale, les projets, l'administratif.

**Taux de satisfaction
moyen 2019**



86%

L'enquête QVT est quant à elle réalisée sur une période de 10 jours, au mois de juin. Elle a été pensée avec un psychologue du travail qui a accompagné Bee Engineering dans la rédaction du questionnaire et sa mise en place. Il s'agit donc d'une enquête anonyme qui diffère selon que le répondant est consultant ou faisant partie des fonctions support ou managériales. Son

**Entreprise où il
fait bon vivre**



94%

objectif est avant tout d'évaluer le bien-être des salariés à travers 12 thématiques (qualité de vie au travail, sens du travail, rapport à l'avenir, etc.). Une synthèse de ces résultats est présentée à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail et une modification du Document Unique d'Evaluation des Risques est faite si cela est jugée nécessaire, notamment si cette enquête révèle de nouveaux risques psychologiques.

- **En faveur de la lutte contre les discriminations**

→ **Un recrutement sans frontière**

Pour répondre à notre croissance importante et être en mesure de satisfaire les besoins de nos clients, nous sommes amenés chaque année à recruter un nombre important de nouveaux salariés consultants. Les ingénieurs que nous embauchons sont issus de parcours et spécialités

variés (écoles d'ingénieurs, universités, etc.). Notre politique repose sur une évaluation des compétences des candidats et candidates, que nous essayons de mettre en adéquation avec nos activités et les besoins de nos clients.

Ainsi, et afin de permettre à chaque candidat de tenter de rejoindre nos équipes, nous avons mis en place une procédure pour le changement de statut. Cette politique fait de Bee Engineering une société « cosmopolite » comprenant 41 nationalités différentes au 31/12/2019.

→ Un engagement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Malgré le fait que nous soyons tributaires d'une réalité liée à la proportion de femmes ingénieures candidates pour être recrutées chez Bee Engineering, plus faible que la proportion d'hommes, nous faisons en sorte d'adopter et d'appliquer une politique fondée sur les compétences des salariés. Nous appliquons factuellement la règle « A travail égal, salaire égal », les différences sont dues à des différences d'expérience ou d'ancienneté.

Cette politique nous permet d'obtenir pour 2018 et 2019 la note de 84/100 à l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes, mais aussi d'obtenir la validation de cet index par nos instances représentatives du personnel. Cet index se compose de 5 indicateurs que sont :

- les écarts de rémunérations,
- les écarts d'augmentations individuelles,
- les écarts de promotions,
- le pourcentage de salariées augmentées à retour d'un congé maternité,
- le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Sur ces 5 indicateurs, il est à noter que Bee Engineering obtient la totalité des points sur 3 d'entre eux. Malgré ces résultats satisfaisants, nous sommes conscients que nous pouvons encore améliorer la situation. Par conséquent nous restons vigilants à ces indicateurs et réfléchissons avec les élus du personnel à comment agir pour améliorer notre note et donc l'égalité entre les femmes et les hommes chez Bee Engineering.

OBJECTIF 2020 : maintenir ou augmenter la note obtenue à l'Index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

C. Notre engagement en faveur de la protection de l'environnement

Principes Global Compact :

- 7) Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8) Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9) Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Notre vision et notre politique

La société Bee Engineering est convaincue que l'environnement est un acte responsable du quotidien pour préserver les ressources de notre planète. C'est pourquoi nous avons mis en place une **Charte de l'Environnement** qui est l'expression d'une démarche volontaire de progrès incitant les salariés à adopter des gestes dit « éco-citoyens ». Ils permettent la protection et la valorisation de l'environnement en s'engageant sur des « éco-principes » dans sa stratégie, son management et ses relations avec l'ensemble de ses interlocuteurs et partenaires.

Agir pour l'environnement, c'est agir quotidiennement en changeant ses habitudes au travail mais aussi chez soi. C'est dans cet état d'esprit que Bee Engineering a décidé d'agir. Les premières actions mises en place ont pour principal objectif de changer les habitudes et de faire prendre conscience que par des gestes simples et basiques, il est possible d'agir à son niveau et que cela est de la responsabilité de chacun, et pas seulement de l'entreprise.

Nos actions

- **En faveur du recyclage**

→ **Le tri des déchets**

Comme cela avait été présenté dans nos actions mises en place en faveur du handicap, nous faisons appel au prestataire ELISE pour le traitement de nos déchets. Depuis début 2019 dans l'ensemble de nos agences des poubelles de tri ont été installées, des présentations et explications sur les consignes de tri ont été faites à l'ensemble des salariés présents quotidiennement dans les agences.

OBJECTIF 2020 : maintenir les partenariats existants et les étendre aux nouvelles agences.

→ **Le recyclage des mégots**

Conscient que la pollution liée aux mégots est non négligeable en France, 500 litres d'eau contaminés par mégot jeté dans la rue, Bee Engineering a décidé d'agir en signant un partenariat avec l'entreprise Mégo.

Factuellement, notre prestataire a installé des cendriers et les collecte régulièrement. Les mégots ainsi collectés sont ensuite transformés en plaques de plastiques, en fournitures de bureau ou encore en plaque de thermocompression.

OBJECTIF 2020 : maintenir le partenariat existant et l'étendre aux nouvelles agences.

→ **Le recyclage de notre matériel informatique**

En 2019, Bee Engineering a décidé de solliciter l'entreprise Recycléa pour mettre en place un retraitement de matériel informatique. Le choix s'est porté sur ce prestataire non seulement car la solution proposée correspondait à nos besoins, mais aussi car Recycléa est une entreprise adaptée qui agit pour l'insertion des personnes en situation de handicap.

Nous avons donc conclu un contrat comportant : un audit de notre parc informatique qui a permis d'évaluer le matériel et de proposer des solutions adaptées, un rachat d'une partie du matériel afin que celui-ci puisse être reconditionné puis revendu, et enfin une offre de service afin de réparer une partie de notre matériel et donc de nous permettre de l'utiliser à nouveau.

OBJECTIF 2020 : maintenir le partenariat existant et l'étendre aux nouvelles agences.

- **En faveur de la réduction des déchets**

→ **La suppression des gobelets**

En vue de l'interdiction de la vente de la distribution de gobelets en plastique d'ici la fin de l'année 2021, Bee Engineering a fait le choix dès janvier 2019 de supprimer les gobelets dans l'ensemble de ses agences.

Afin de les remplacer, nous avons investi dans de verres classiques pour nos visiteurs, et avons offert à l'ensemble de nos salariés des Gobi. La Gobi est une gourde éco-conçue, fabriquée

en France par une ESAT. Ainsi, toute personne présente dans nos agences a la possibilité de boire une boisson chaude, ou froide, en respectant l'environnement.

→ **La rationalisation de nos impressions**

Les métiers des fonctions support de Bee Engineering, et notamment les fonctions de manager et les pôles recrutement sont amenés à quotidiennement imprimer un volume important de dossiers de compétences, de CV, ou encore de contrat client ou contrat de travail. Face à cette réalité et conscient que nous ne pouvions supprimer toutes ces impressions, Bee Engineering a agi en modifiant le paramétrage par défaut des impressions.

Ainsi, depuis début 2019, toutes les impressions sont par défaut paramétrées en noir et blanc et en recto-verso. Toute impression couleur doit faire l'objet d'un changement de paramétrage de la part du salarié lançant l'impression.

OBJECTIF 2020 : maintenir notre politique actuel sur le paramétrage et réaliser des actions de sensibilisation des salariés consultants et fonctions support.

→ **Notre politique de déplacements responsable**

Dans la mesure où une majorité de nos salariés est amenée à se déplacer régulièrement, Bee Engineering a mis en place une politique en accord avec cet impératif métier, mais également avec les enjeux environnementaux actuels.

Notre politique de déplacement repose sur un principe fondamental : favoriser au maximum l'utilisation des transports en commun pour les déplacements. Pour cela, Bee Engineering prend en charge à 100% l'abonnement « Transports en commun publics » de chaque salarié qui les utilise. L'impact est double : non seulement le salarié utilise les transports en commun à titre professionnel, mais cette prise en charge à 100% l'encourage également à utiliser ce moyen de transport à titre personnel.

Afin de faciliter l'utilisation des transports en commun plutôt que d'un véhicule personnel, Bee Engineering a également mis en place une politique de Grands Déplacements pour les salariés consultants qui sont amenés à réaliser des missions loin de leur domicile principal. Dans ce cas, nous assumons la prise en charge d'un logement temporaire, à proximité du lieu de mission et de transports en commun permettant au salarié de ne pas avoir à réaliser de longs trajets quotidiennement en voiture notamment.

Pour nos salariés qui sont amenés à utiliser un véhicule, nous avons mis en place une Charte des Risques Routiers qui sensibilise notamment sur l'écoconduite. Cette Charte est mise à disposition de l'ensemble de nos salariés sur notre réseau interne.

OBJECTIF 2020 : maintenir notre politique actuel en matière de remboursement des titres de transports en commun et réaliser au moins 1 action de sensibilisation à l'écoconduite.

D. Notre engagement en faveur de la lutte contre la corruption

Principes Global Compact :

- 10) Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Notre vision et notre politique

Conformément aux lois et réglementations en vigueur visant à lutter contre la corruption, notamment les règles de l'OCDE et celles du Pacte Mondial des Nations Unies ainsi que les lois nationales, Bee Engineering s'engage à conduire ses activités dans la légalité, l'intégrité et la transparence et applique une tolérance zéro envers toute forme de corruption et de trafic d'influence. Nous veillons quotidiennement à agir de manière éthique, tant dans nos relations avec nos clients qu'avec nos fournisseurs

Jusqu'à aujourd'hui, aucun salarié de Bee Engineering, ni l'entreprise elle-même n'ont été confrontés directement à des situations de corruption.

Parmi les valeurs fondamentales de notre entreprise se trouve l'intégrité. Agir avec honnêteté à l'égard de l'ensemble de nos parties prenantes (internes et externes) est un critère absolu de conduite auquel nous veillons. C'est avant tout un impératif légal, mais c'est également, et surtout, un critère de confiance et de crédibilité auprès de nos clients à qui nous fournissons des prestations qui se veulent qualitatives.

Cette qualité de prestation s'apprécie non seulement par rapport à la prestation réalisées, les compétences proposées et mobilisées ; mais également par rapport à notre organisation et notre mode de fonctionnement. Ainsi, garantir l'intégrité de nos décisions, de notre stratégie, de notre organisation c'est également garantir une prestation de qualité dans ensemble et pas uniquement d'un point de vue des compétences mobilisées par les consultants en mission.

Nos actions

→ Le code de conduite

Courant 2019, Bee Engineering a mis en place un Code de Conduite à destination de l'ensemble des collaborateurs, employés et dirigeants, ainsi qu'aux parties prenantes dans tous les pays où Bee Engineering exerce son activité. Ce code présente les principes que la société considère comme étant la ligne directrice à suivre pour notre activité. A noter que toute violation du Code de Conduite ou des lois nationales ou internationales qui gouvernent la société est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires et/ou juridiques.

La première partie du Code est dédiée à la lutte contre la corruption et détaille les thématiques ci-dessous en précisant la position de l'entreprise, les attitudes à proscrire ainsi qu'un exemple de mise en situation :

- Cadeaux et invitations
- Paiements de facilitation
- Mécénat, sponsoring et donations à des partis politiques
- Conflits d'intérêt

OBJECTIF 2020 : Mettre à disposition de l'ensemble de nos salariés le Code de Conduite via notre réseau interne

→ La procédure d'alerte

En 2019, Bee Engineering a également mis en place un dispositif d'alerte professionnel ouvert à tous les collaborateurs et toutes les parties prenantes. Celui-ci permet de signaler, de manière confidentielle, tous types d'agissements ou violations graves contraires à la législation, et qui pourraient par conséquent être constitutifs d'infractions pénales et civiles. Plus largement, cette procédure est également applicable à tous comportement contraire à l'éthique.

Les alertes sont adressées via une adresse e-mail et sont gérées par un correspondant éthique qui a été désigné en raison de son impartialité. Ce correspondant est soumis à une obligation

de confidentialité renforcée. Le lanceur d'alerte est tenu informé de la suite donnée à son signalement, notamment si une enquête est réalisée.

La procédure d'alerte professionnelle a été communiquée à l'ensemble des salariés de façon électronique et est systématiquement distribuée à chaque nouvel entrant.

Notre site internet dispose d'une page dédiée au dispositif d'alerte afin de s'assurer que l'adresse e-mail est accessible et connue de tous.

OBJECTIF 2020 : Mettre à disposition de l'ensemble de nos salariés la Procédure d'alerte via notre réseau d'entreprise.

IV. Synthèse des objectifs et de leur mode d'évaluation

Droits de l'Homme

Thématique	Action	Moyen d'évaluation	Evaluation 2019
Le Handicap	Signature d'un accord agréé	Date de signature de l'accord	Non applicable – à réaliser courant 2020
		Indicateurs principaux fixés dans l'accord	
	Recours aux ESAT	Montant global dépensé	16 780€
	Semaine du Handicap	Période de réalisation	Juin 2019
		Nombre de salariés ayant participé	135
Montant total dépensé		6873€ HT	
Insertion des jeunes	La formation par l'alternance	Nombre de contrat d'alternance sur l'année scolaire	14
	Féminisation des métiers de l'ingénierie	Nombre de marraines et relais	22
		Nombre d'évènements	3

Normes internationales du travail

Thématique	Action	Moyen d'évaluation	Evaluation 2019
Qualité de vie au travail	Réalisation de l'enquête de satisfaction	Nombre de répondant	231
		Taux de satisfaction moyen	Consultant : 86,03% Staff : 94,43%
	Réalisation de l'enquête QVT	Nombre de répondants	264
		Taux de réponse favorable « Entreprise où il fait bon vivre »	94%

Lutte contre la discrimination	Recrutement sans frontière	Nombre de changement de statuts réalisés	Non calculé ¹
		Nombre de nationalités différentes	41
	Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Note de l'index Egalité professionnelle publiée	84/100

Environnement

Thématique	Action	Moyen d'évaluation	Evaluation 2019
Recyclage	Tri des déchets	Nombre d'agences couvertes par un contrat Elise	4
	Recyclage des mégots	Nombre d'agences couvertes par un contrat Mégo	1
	Recyclage du matériel informatique	Nombre d'agences couvertes par un contrat Recycléa	4
Ecologie	Rationalisation des impressions	Nombre de cartouches d'encre couleur utilisées	Non calculé ¹
		Nombre de ramettes de papier achetées et utilisées	Non calculé ¹
		Nombre de sensibilisations réalisées	Non réalisé ¹
	Politique de déplacement	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un remboursement à 100% du titre de transport en décembre (en valeur et en pourcentage)	300
			45%
		Nombre de sensibilisation à l'écoconduite	1

Lutte contre la corruption

Thématique	Action	Moyen d'évaluation	Evaluation 2019
Procédure d'alerte	Alerte relative à la corruption	Nombre d'alertes reçues en rapport avec la corruption	Non applicable en 2019 ²

¹Tous les indicateurs pour lesquels la mention « non calculé » ou « non réalisé » a été précisé correspondent à des indicateurs mis en place de lors de la rédaction de cette COP. Par conséquent, le suivi chiffré sera mis en place courant 2020 et sera précisé dans la COP publiée en 2021 portant sur l'année 2020

² Notre Code de Conduite et notre procédure d'alerte ont été approuvés par nos IRP au printemps 2019. Or, pour des raisons de process internes, la communication aux salariés n'a été faite qu'en février 2020, nous empêchant de comptabiliser le nombre d'alerte sur l'année 2019.