2020

RAPPORT RSE

NOS ENGAGEMENTS EN TERMES DE RESPONSABILITÉ SOCIALE, ENVIRONEMENTALE ET SOCIÉTALE

ASIGMA

INTRODUCTION

En 2018, Asigma a décidé de formaliser sa politique RSE afin d'informer ses collaborateurs et ses parties prenantes des actions de responsabilité sociale, environnementale et sociétale mises en place au sein de la structure. Cette formalisation avait également pour objectif de mesurer nos performances RSE dans le but de les développer et de les améliorer continuellement.

L'année 2020 fut marquée par la crise sanitaire mondiale du Covid-19 et ses nombreuses conséquences : un confinement qui obligea une fermeture du Siège immédiate, la mise en place du télétravail à une échelle jusque-là inédite pour Asigma, mais également des sorties de projets pour plusieurs de nos consultants.

Malgré ce contexte économique et sanitaire difficile, nous avons fait le choix de garder l'ensemble de nos partenariats avec les organismes et les associations ainsi que l'ensemble des initiatives que nous soutenons depuis la création de la société. Pérenniser nos engagements est une manière de réaffirmer les valeurs nos valeurs, à savoir l'homme au cœur de l'entreprise, l'esprit d'équipe, l'esprit d'entreprise ainsi que la gestion responsable et le respect de l'environnement.

Delphine PICOTIN
Directrice Générale Associée Asigma

UN GLOBAL COMPACT
NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

SOMMAIRE

1. Engagement en faveur des Droits de l'Homme
Nos principes de Gouvernance p.4

2. Normes internationales du travail
Nos conditions de travail en interne p.7

3. Environnement
Notre responsabilité environnementale p.14

4. Lutte contre la corruption
La transparence chez Asigma p.19

1. ENGAGEMENT EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME - NOS PRINCIPES DE GOUVERNANCE

1.1. NOTRE ENGAGEMENT EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME

Les Nations Unies définissent les Droits de l'Homme comme « *les droits inaliénables de tous les êtres humains, sans distinction aucune, notamment de race, de sexe, de nationalité, d'origine ethnique, de langue, de religion ou de toute autre situation. Les Droits de l'Homme incluent le droit à la vie et à la liberté. Ils impliquent que nul ne sera tenu en esclavage, que nul ne sera soumis à la torture. Chacun a le droit à la liberté d'opinion et d'expression, au travail, à l'éducation, etc. Nous avons tous le droit d'exercer nos Droits de l'Homme sur un pied d'égalité et sans discrimination* ».

Plusieurs mots clés font partie des valeurs de Asigma promues en interne, et à l'inverse sanctionnées si elles sont bafouées : liberté d'opinion, liberté d'expression, absence de discrimination, quelle que soit la race, le sexe ou la religion.

La Direction s'engage, notamment par le biais de cette COP, à respecter et promouvoir les Droits de l'Homme et à mettre en application les principes de l'OIT. Une attention particulière est portée envers nos salariés, mais aussi envers nos fournisseurs et nos clients, au respect de ces valeurs.

1.2. NOS COLLABORATEURS : REFLET DE LA DIVERSITÉ PROMUE EN INTERNE

Fort de 95 salariés aujourd'hui, Asigma est fier de compter 13 nationalités dans ses effectifs. Tous les continents sont représentés.

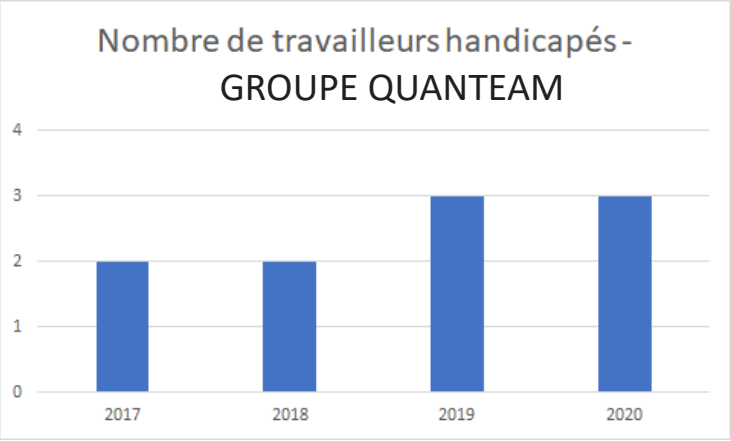
En effet, notre politique de recrutement s'appuie sur un principe fort d'équité entre les candidats. Tous les intervenants de notre processus de recrutement (Chargé(e)s de recrutement, Business managers, etc.) veillent à appliquer une

politique de non-discrimination sur laquelle ils sont notamment sensibilisés à leur arrivée, par le biais d'une formation.

1.3. NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Engagement pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : Quanteam Hangagé

Le Groupe Quanteam, dont Asigma fait partie, s'engage en faveur et pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés à travers l'initiative « Quanteam Hangagé ». Cette campagne de sensibilisation au handicap se concrétise par le recrutement de collaborateurs en situation de handicap et l'aménagement de postes de travail en collaboration avec la médecine du travail ainsi qu'un ergonome. Le Groupe a ainsi déployé près de 3 500€ pour l'aménagement des postes de travail depuis 2017.



De plus, le Groupe Quanteam organise annuellement des actions de sensibilisation afin de sensibiliser les collaborateurs au handicap et ainsi favoriser la prise de conscience. Les différentes activités ludiques (témoignages vidéo, ateliers de dégustation à l'aveugle, cécifoot, massages réalisés par des personnes en situation de handicap, etc.) permettent notamment de libérer la parole et de mobiliser davantage les collaborateurs.

Ces actions de sensibilisation ont lieu chaque année fin novembre, lors de la SEEPH (Semaine Européenne de l'Emploi de Personnes Handicapées), à raison d'une activité par jour en moyenne.

Mécénat – Aide et Action

Asigma et l'ensemble de ses collaborateurs s'engagent pour soutenir l'accès à une éducation de qualité dans le monde.

Dans ce cadre, Asigma est heureux d'être partenaire et mécène depuis 2018 de l'Association Aide et Action. Aide et Action est une Association humanitaire qui se bat pour la scolarisation des enfants dans le monde, et l'accès à une éducation de qualité pour tous. Plus concrètement, Asigma a choisi de soutenir le projet "A light for Africa" qui a pour objectif d'améliorer l'accès à une éducation de qualité en Afrique de l'Ouest grâce à l'électrification solaire et à l'équipement informatique des écoles. En 2018/2019, le soutien d'Asigma a permis d'équiper l'école de Siganar, dans la région de Ziguinchor, au Sénégal avec des panneaux solaires, prises de courant, un ordinateur et des lampes portables solaires. Ce matériel bénéficie aujourd'hui aux 195 élèves mais également à l'ensemble de la communauté. En effet, en plus des activités de soutien scolaire désormais possible à la tombé de la nuit, les adultes et plus particulièrement les femmes vont pouvoir bénéficier d'activités d'alphabétisation.

Au titre de l'année 2019/2020, Asigma a renouvelé son soutien à l'association en finançant l'électrification de l'école Wendaye, dans la région de Ziguinchor, au Sénégal, et a également participé avec d'autres contributeurs, à l'électrification de l'école Ouassougon au Bénin.

Mécénat – Les Foulées de l'Assurance

Asigma s'est engagé auprès des Foulées de l'Assurance en 2019. En effet, dix collaborateurs étaient présents pour courir sous les couleurs d'Asigma. Plusieurs parcours étaient proposés (10km, 5km ou marche de 8km) et se déroulaient en plein cœur du Bois de Boulogne. Qu'ils soient débutants ou confirmés, tous les coureurs étaient invités à participer à cette course solidaire. L'association organisatrice, Adicare a pour objectif de soutenir et de faire connaître la recherche de la cardiologie et la chirurgie cardiaque. Elle participe notamment à la création ainsi qu'à l'équipement et au fonctionnement de centres de recherche.

En 2020, Asigma s'était engagé une nouvelle fois auprès des Foulées de l'Assurance. Néanmoins, la crise sanitaire du Covid-19 a forcé l'annulation de la course. Nous avons cependant pu prendre part au challenge FDA 2020 contre le

Covid-19 qui s'est déroulé à distance sur la période Mars - Mai 2020.

Ce sont ainsi 54 884 km qui ont été effectués collectivement par l'ensemble des participants au challenge et permis de débloquer près de 2 500 € au profit de l'alliance « Tous unis contre le virus » ! Asigma a parcouru au total 595 km,et un classement de 14ème/17 entreprises participantes.

Nous espérons toujours qu'un report de la course physique de l'édition 2020 sera possible sur le début d'année 2021.

2. NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL - NOS CONDITIONS DE TRAVAIL EN INTERNE

2.1. NOS COLLABORATEURS

En tant que cabinet de conseil, nos collaborateurs sont répartis en deux grands ensembles : les consultants qui sont majoritairement en projet chez nos clients, et les fonctions supports qui sont salariés au Siège. Ils représentent les fonctions commerciales (Business Managers) ainsi que les Ressources Humaines, le Recrutement, la Communication / Marketing, l'Informatique, l'Administration des Ventes ainsi que les Associés. En 2020, Asigma compte 95 employés.

2.1.1. UNE POLITIQUE 100% CDI

Nous avons la volonté de travailler de manière pérenne et durable avec nos collaborateurs. En effet, le secteur du conseil est très concurrentiel. Nous souhaitons donc nous engager dans la durée avec nos collaborateurs. C'est pourquoi nous avons mis en place une politique « 100% CDI ». Depuis la création d'Asigma, tous nos collaborateurs ont été recrutés en CDI.

2.1.2. EGALITE PROFESSIONNELLE

Nous souhaitons promouvoir l'égalité homme-femme en interne. Nos effectifs comptent une majorité d'hommes, mais l'écart se réduit d'année en année. En effet, nous trouvons de plus en plus de femmes attirées par le monde du conseil, permettant ainsi aux entreprises comme Asigma de réduire cette différence quantitative.

	Taux de femme sur l'effectif global	Taux d'homme sur l'effectif global
Consultants	43%	57%
Salariés du siège	50%	50%
Total	35%	65%

Les écarts salariaux au recrutement n'existent pas chez Asigma : les recrutements sont basés sur des données objectives comme le diplôme, le nombre d'année d'expérience et l'expérience professionnelle.

2.2. PROTECTION DE NOS COLLABORATEURS

Au 1er janvier 2019, nous avons fait le choix de changer de prestataire mutuelle et prévoyance. En effet, nous sommes à présent rattachés à Verlingue en tant que Courtier Conseil, Génération en tant que Gestionnaire des prestations et Generali en tant qu'Assureur.

Nous avons souhaité bénéficier de prestations de meilleures qualités ainsi que d'un suivi plus efficace. Auparavant, nous adhérions au gestionnaire AXA. L'affiliation à la mutuelle et à la prévoyance reste obligatoire pour l'ensemble de nos collaborateurs, sauf exception. Asigma prend en charge 50% de la cotisation à la mutuelle et 100% de la cotisation à la prévoyance, garantissant ainsi un avantage à nos salariés sur leur assurance santé et sur leur couverture médicale.

2.3. POLITIQUE DE RECRUTEMENT BASEE SUR L'EQUITE

Comme évoqué précédemment, notre politique de recrutement s'appuie sur un principe fort d'équité entre les candidats. Tous les intervenants de notre processus de recrutement (Chargé(e)s de recrutement, Business managers, etc.) veillent

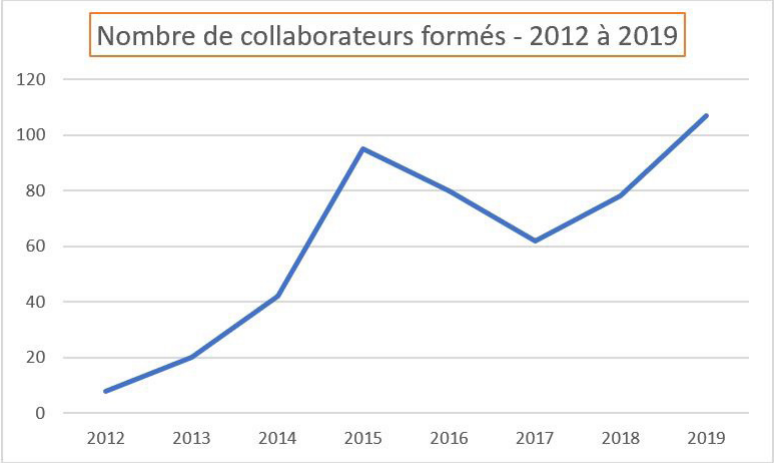
à appliquer une politique de non-discrimination à laquelle ils sont sensibilisés dès leur arrivée par le biais d'une formation.

2.4. FORMATION

Nous portons une attention particulière à la montée en compétences de nos collaborateurs afin de répondre à leurs aspirations professionnelles, ainsi qu'aux besoins de nos clients. Une politique de formation est mise en place par l'équipe des Ressources Humaines afin de proposer des formations personnalisées et certifiantes.

Notre processus de demandes de formation a été revus en 2017 afin de faciliter la remontée des souhaits de nos consultants. La stratégie est gagnante au vu de l'augmentation constante du nombre de collaborateurs formés depuis 2017.

11 collaborateurs Asigma ont bénéficié de formations externes en 2019 et une quinzaine a pu participer à des formations organisées en interne par des consultants seniors, consultants managers ou directement par les communautés d'expertise du Groupe. Nous sommes persuadés que nous gagnons tous à travailler et échanger ensemble. Dans ce cadre, en plus de ces réunions, des retours d'expérience ont été organisés suite à la fin de projet de certains consultants.

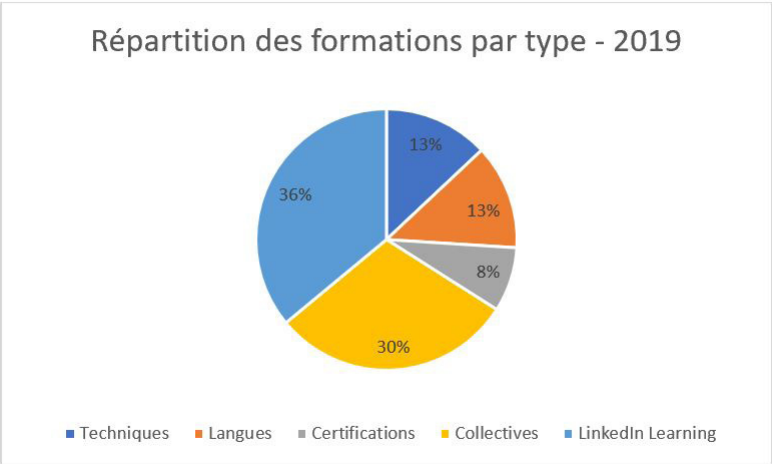


Chiffres Groupe Quanteam

De nombreuses nouveautés en termes de formation ont vu le jour en 2019 et 2020. La formation des consultants en inter-contrat fut notamment un des en-

-jeux majeurs. Nous avons pour cela investi dans l'achat de trente licences LinkedIn Learning, qui permettent aux collaborateurs de se former sur leurs compétences cœurs, ainsi que dans de nombreux autres domaines.

De plus, des cours d'apprentissage de l'anglais ont également été mis en place, à hauteur de trois heures par semaine. Ces derniers sont dispensés au Siège du Groupe et sont accessibles à l'ensemble des salariés : consultants, managers, ADV, RH, ...



Chiffres Groupe Quanteam

Enfin, nous avons souhaité développer en interne un système de « communauté », rassemblant les consultants ayant les mêmes compétences. Une première communauté a été mise en place fin 2019, la communauté quant (qui rassemble les consultants spécialisés en finance quantitative) ; l'objectif étant de généraliser ce système de communauté.

L'un des objectifs majeurs de cette initiative est la diversification des domaines de compétences des consultants permettant ainsi d'améliorer leur performance et leur capacité d'adaptation aux opportunités de mission.

2.5. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

En 2016, quatre collaborateurs du Siège ont été formés pour être Sauveteur Secouriste au Travail. Dans le volet santé et sécurité au travail de notre politique RH, nous avions émis l'objectif d'avoir cinq collaborateurs formés à la formation incendie en 2017.

Au 31 décembre 2017, suite au départ de 2 collaborateurs formés, nous n'avions plus que trois collaborateurs Sauveteurs Secouristes au Travail pour l'année 2018. C'est pourquoi en 2019, il était primordial d'axer ce sujet. Ce sont donc quatre nouveaux salariés qui ont été formés. Nous comptons actuellement six salariés qualifiés Sauveteurs Secouristes au Travail.

2.6. MOBILITE INTERNE ET INTERNATIONALE

Nous souhaitons proposer à nos collaborateurs les meilleures perspectives d'évolution possibles en interne en fonction de leurs souhaits de carrière. Un processus de mobilité interne est en place aux Ressources Humaines afin de faciliter ces démarches. De plus, des témoignages de consultants ayant évolués en interne sont mis en avant auprès de tous les collaborateurs grâce à des interviews dans les newsletters ou sur le Blog Asigma.

Cette mobilité interne peut se concrétiser en termes de compétences fonctionnelles et/ou techniques sur des projets chez nos clients mais également en termes d'implication au sein du cabinet avec des rôles de Consultants Experts ou Consultants Managers.

Asigma compte des clients implantés dans différentes régions de France. Nous pouvons donc proposer une certaine mobilité géographique à nos collaborateurs. Nous avons notamment accompagné en 2017 la mobilité de huit consultants sur les villes de Marseille, Lille et Le Mans. En 2019, nous continuons dans cette lancée en termes de mobilité géographique, et une dizaine de collaborateurs sont ainsi en mobilité dans les villes précitées ainsi que dans 2 autres villes : Niort et Sarrant.

De plus, le Groupe Quanteam est également implanté dans les villes de Bruxelles, Londres, Casablanca, New York, Chicago ou Montréal par exemple. C'est pourquoi, en tant qu'entité du Groupe, Asigma peut prétendre répondre à des souhaits de mobilité internationale de collaborateurs. Fin 2019, ce fut le cas d'un Business Manager qui grâce à ce processus de mobilité, s'est installé au Canada.

2.7. SUIVI PERSONNEL ET REGULIER

Nous mettons un point d'honneur à assurer une véritable proximité entre les équipes du Siège et les consultants. Cette proximité passe en partie par un suivi personnalisé et régulier de chaque collaborateur.

Des sessions d'intégration sont organisées mensuellement par l'équipe des Ressources Humaines pour les nouveaux collaborateurs afin de faciliter leur intégration au sein du cabinet. Tout au long de leur carrière, nos consultants sont accompagnés et suivis par un Business Manager et leur référent RH, à l'écoute de leurs attentes et de leurs souhaits d'évolution. Chaque manager organise également régulièrement des points informels avec les consultants autour de déjeuners ou de cafés.

Les bilans annuels sont le rendez-vous des collaborateurs pour faire le bilan de l'année écoulée et étudier avec leur manager et leur référent RH leurs souhaits et perspectives d'évolution. Par ailleurs, d'autres entretiens sont organisés plus ponctuellement à la demande des collaborateurs, ou à l'initiative du Business Manager et du service des Ressources Humaines afin de faire un suivi de mission, un suivi du temps de travail, un entretien professionnel, etc. L'entretien professionnel est un acte clé du management au sein d'Asigma. Sur le plan collectif, il constitue un pilier de la gestion des Ressources Humaines et le cadre d'exercice de la responsabilité de la société en matière de formation.

2.8. COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

Afin de respecter la législation en vigueur, un Comité Social et Economique (CSE) a été mis en place en 2019. Celui-ci s'est substitué aux institutions représentatives en place avant la réforme (Comité d'Entreprise et Délégués du Personnel). Les élections des membres du CSE ont débuté en mai 2019 et six places de Titulaires étaient à pourvoir.

Les membres du CSE sont garants du respect et de l'application des règles du droit du travail au sein du cabinet. Ils peuvent aussi être amenés à soutenir les collaborateurs dans certaines de leurs démarches auprès de la Direction.

2.9. BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Un groupe de travail autour du bien-être au travail a été initié en 2017. Cette année, les initiatives de ce groupe de travail ont pris plusieurs formes : amélioration du cadre et de l'ambiance de travail (mise en place de petits déjeuners - Happy Mondays - tous lundis matin, échanges autour de cafés, de nouveaux événements internes, etc.). Un processus d'accompagnement des consultants en inter-contrat a également été initié.

En mai 2018, nous avons aménagé un nouvel étage au sein de nos locaux afin de proposer un nouvel espace de travail et un meilleur confort à nos collaborateurs. En avril 2019, nous avons une nouvelle fois aménagé un nouvel espace de travail afin de pouvoir s'adapter à la croissance interne de l'entreprise.

En début d'année 2019, nous avons également créé une salle détente pour ceux qui souhaitent se reposer, étudier, bouquiner ou seulement se relaxer. De plus, nous avons réorganisé des espaces déjà existants (salle d'accueil des consultants en inter-contrat, la salle de déjeuner).

Enfin, nous avons participé pour la première fois en juin 2019 à la Semaine de la Qualité de Vie au Travail, et avons ainsi pu sensibiliser nos collaborateurs à ce sujet, tout en leur proposant de découvrir un sport par jour par le biais d'initia- tions (karaté, zumba, sophrologie, etc.) de 45min à 1h. En 2020, la crise du Covid-19 nous oblige à décaler cet évènement sur le dernier trimestre.

Par ailleurs, il nous semble important de rappeler que des fontaines ainsi que des machines à café sont à disposition à chaque étage pour nos collaborateurs. Des plantes vertes sont également disposées dans tous les espaces de travail ainsi que dans les espaces communs afin de les rendre plus agréables.

Grâce à ces différentes mesures, Asigma a décroché pour la première fois en juin 2020 les labels HappyIndex®AtWork et WorkAnywhere® délivrés par l'organisme de notation Choose My Company. L'enquête menée pour ce label nous a permis de mieux comprendre les motivations de nos collaborateurs, et d'identifier ce qui leur plait le plus et le moins dans l'entreprise. De plus, dans ce contexte où le travail à distance s'est introduit pour certains dans leur quotidien durant la période de confinemet dû à la Covid-19. Cette enquête a donc aussi permis de mieux comprendre la manière dont le télétravail s'articulait de leur côté, et comment les relations entre collègues et managers étaient maintenues.

Nous essayerons de prendre en compte, du mieux possible, ces différents retours dans nos prochaines décisions.

2.10. EQUILIBRE VIE PRIVEE – VIE PROFESSIONNELLE

Nous souhaitons garantir du mieux possible le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour l'ensemble des salariés. Afin de leur assurer un droit à la déconnexion, nous insistons fortement auprès des managers pour qu'ils contactent leurs équipes uniquement sur leur adresse email professionnelle et en aucun cas sur leur adresse email personnelle.

De plus, le suivi du temps de travail est un des axes essentiels discuté lors des bilans annuels. Enfin, la Direction étudie pour cette nouvelle année la possibilité de bloquer les emails des collaborateurs sur des horaires hors du temps de travail : le soir au-delà d'une certaine heure ainsi que le weekend.

Par ailleurs, nous faisons des communications régulières pour inciter les collaborateurs à prendre leurs congés payés et RTT afin de ne pas les perdre à la fin de la période de référence concernée. De plus, nous avons la possibilité d'autoriser exceptionnellement la prise de congés payés de manière anticipée, nous avons la particularité d'être très flexible sur les jours de repos.

3. ENVIRONNEMENT - NOTRE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

3.1. GREEN IT

Tous les anciens postes de travail chez Asigma ont été remplacé par du matériel nouvelle génération plus performant et avec un meilleur rendement, selon le Programme Gouvernemental Energy Star.

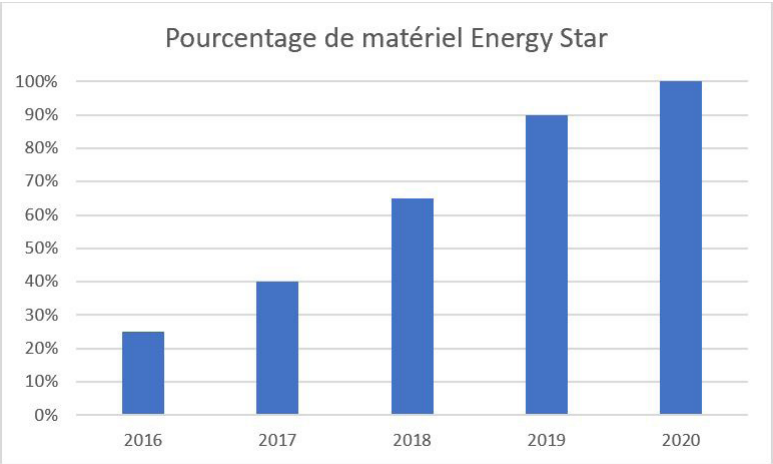
Aujourd'hui, 100% de notre matériel répond à la norme Energy Star. Tous les nouveaux postes de travail achetés sont des tablettes Windows Surfaces Pro (intégrant les nouveaux processeurs Intel Skylake basse consommation) et des ordinateurs portables nouvelle génération, tous certifiés Energy Star.

3.2. DEMATERIALISATION DES DOCUMENTS ET DES PROCESS

Initiée en 2017, la dématérialisation des documents et des process internes a passé un cap fin 2019. En effet, nous avons abandonné notre système d'information développé en interne il y a plusieurs années pour une solution de marché nommée Alibeez. Cet outil nous a permis de faciliter les échanges entre les managers et les consultants, mais aussi entre les équipes RH et les salariés de manière générale. L'ensemble des documents ou justificatifs qu'un salarié doit fournir à Asigma se fait maintenant via Alibeez. Dorénavant nous refusons tous les justificatifs papier et demandons que tout document soit scanné et stocké sur l'outil.

Outre la réduction des photocopies, notre nouveau système d'information nous a permis de dématérialiser bon nombre de nos process internes.

Nous souhaitons en 2020 et 2021 continuer dans cette voie et dématérialiser d'autres process : les bilans annuels, les documents administratifs liés au démarrage de nouveaux projets, les notes de frais et la gestion des formations.



Chiffres Groupe Quanteam

3.3. REDUCTION DES IMPRESSIONS

La réduction des impressions au Siège passe avant tout par la sensibilisation de nos collaborateurs ainsi que de nos parties prenantes (mention dans les signatures électroniques incitant nos correspondants à ne pas imprimer nos emails si cela n'est pas nécessaire).

La réduction des impressions au Siège passe avant tout par la sensibilisation de nos collaborateurs ainsi que de nos parties prenantes (mention dans les signatures électroniques incitant nos correspondants à ne pas imprimer nos emails si cela n'est pas nécessaire).

Les imprimantes sont paramétrées depuis mars 2017 pour imprimer uniquement en noir et blanc et en recto-verso. Nous sommes allés plus loin en 2018 en installant la solution PaperCut MS sur toutes nos imprimantes afin de gérer et contrôler les impressions. L'objectif de la mise en place de cette solution est de sensibiliser les collaborateurs ayant réalisé un nombre d'impressions trop important. Cette solution nous permet d'apporter une plus grande flexibilité en pouvant lancer une impression à partir de n'importe quel compte Office 365 et en pouvant, si besoin, mettre en place des quotas pour encourager nos collaborateurs à n'imprimer que lorsque cela est nécessaire.

L'achat de tablettes à l'ensemble de nos collaborateurs du Siège participe aussi à la réduction des impressions. En effet, lors d'un entretien candidat, des fiches entretien étaient systématiquement imprimées. Aujourd'hui, les fiches d'entretien sont remplies directement durant l'échange grâce à l'utilisation des tablettes.

Enfin, la dématérialisation des process participe significativement à notre politique « zéro papier ». Avant 2019, plusieurs documents étaient imprimés et déposés au bureau RH lors d'un démarrage consultant. Depuis la mise en place d'Alibeez, tout le processus de démarrage d'un consultant se fait directement via l'outil. Cette dématérialisation devrait réduire fortement notre consommation de papier en 2020 et 2021.

3.4. REDUCTION DE LA CONSOMMATION D'ENERGIE

Les collaborateurs Asigma sont régulièrement incités par mail à éteindre leurs lumières et les éclairages inutiles. Ils sont également sensibilisés sur le fait d'éteindre leurs ordinateurs en fin de journée plutôt que de les passer en mode veille pour la nuit.

L'emménagement dans de nouveaux locaux en mars 2017 a servi cet engagement puisque 100% de nos luminaires sont désormais sur minuteur et à détecteur de mouvements.

De plus, ils sont reliés à un système central qui permet l'extinction automatique de toute une partie du matériel hors horaires de travail.

3.5. LIMITER LE MATERIEL ET LES PRODUITS JETABLES

Notre production de déchets a été réduite par quelques achats clés pour nos collaborateurs, comme par exemple :

- L'achat de mugs, présent dans le welcome pack pour chaque nouveau collaborateur Asigma. Nous n'achetons plus de gobelets jetables pour la consommation de thé ou de café.

- Toujours dans le welcome pack, des bouteilles réutilisables sont mises à disposition des nouveaux arrivants, permettant ainsi de réduire les bouteilles en plastique ou les gobelets des fontaines à eau.

- Achat de vaisselles lavables : lors de certains de nos évènements, nous avons abandonné l'utilisation de vaisselles jetables. Cette vaisselle durable est aussi utilisée pour les déjeuners de nos collaborateurs.

- Nous offrons également à présent un tote bag logotypé Asigma afin que les collaborateurs puissent transporter leurs effets personnels et/ou outils de travail facilement. Nous réduisons aussi ainsi notre consommation de sacs jetables.

3.6. RECYCLAGE

Des corbeilles pour le papier sont disposées dans tous nos bureaux afin de garantir le recyclage. Cette initiative portée par le programme Recy'Go de La Poste est renouvelée chaque année depuis 2017. Nous faisons aussi partie du programme Eco Box Xerox pour le recyclage des cartouches d'encre des imprimantes.

Depuis 2018, nous procédons également au recyclage des capsules de café au Siège du Groupe. Notre proximité avec la boutique Nespresso nous permet de les ramener directement pour qu'elles y soient recyclées.

Depuis plusieurs années, nous avons aussi installé deux poubelles jaunes dans nos locaux afin de pouvoir participer au tri sélectif. Ces poubelles nous permettent de pouvoir y déposer : bouteilles et flacons en plastique, canettes en aluminium, boîtes de conserve, bidons de sirop et aérosols, journaux, magazines, prospectus, papiers, briques alimentaires et cartonnettes.

Enfin, en 2019, nous avons décidé de participer pour la première année à la Journée Mondiale du Recyclage. Des poubelles ont été mises à disposition à chaque étage, et chacun était invité à ranger son bureau et trier ses papiers. Ainsi, 32 kilos de déchets recyclables ont été récoltés au Siège. En 2020, une nouvelle ac- tion devait être menée en mars mais le confinement nous a empêché de le faire. Nous avons donc largement communiqué sur les Eco-gestes au travail et à la maison afin de sensibiliser au maximum nos collaborateurs, et comptons décaler cette journée de tri à octobre 2020, quand l'ensemble des collaborateurs seront revenus au Siège.

3.7. FOURNISSEURS ECO-RESPONSABLES

L'engagement pour l'environnement d'Asigma se matérialise également par le choix de nos fournisseurs. A titre d'exemple, en 2019, nous avons choisi, pour la quatrième année consécutive de louer le sapin de Noël du Siège auprès de la société Treezmas qui replante ces sapins, livrés en pot, à la fin des fêtes de fin d'année.

Enfin, Kotadoo, l'entreprise de nettoyage avec laquelle nous travaillons, se fournit en produits d'entretien écologiques (savon liquide éco, produits ménagers, etc.). un critère qui a été important dans le choix de notre prestataire fut la proximité avec nos locaux.

3.8. FAVORISER L'UTILISATION DE TRANSPORTS ECOLOGIQUES

Chez Asigma, nous souhaitons diminuer notre impact sur l'environnement. C'est donc dans cette logique que nous remboursons 100% du Pass Navigo pour l'utilisation des transports en commun. Nous avons décidé de porter ce montant au-delà des obligations règlementaires afin d'appuyer notre démarche.

En parallèle, nous avons acheté, en mars 2019, une voiture 100% électrique, la

« Renault Zoé ». Celle-ci a pour objectif de faciliter les déplacements en Ile-de-France des collaborateurs et ainsi leur permettre de se déplacer sereinement et surtout sans émission de gaz à effet de serre. Un planning de roulement est prévu pour faciliter son utilisation.

4. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION - LA TRANSPARENCE CHEZ QUANTEAM

4.1. TRANSPARENCE DES DIRIGEANTS DANS LA COMMUNICATION

Delphine Picotin, Younes Elabdi, Julien Bensoussan et Grégoire Jarry sont dirigeants-actionnaires. Ainsi, les choix stratégiques pour Asigma sont pris avec l'objectif de garantir une performance responsable et durable à long-terme afin d'assurer la pérennité de son développement.

Un Comité de Direction a été créé en janvier 2018 afin de prendre les décisions transverses à l'entreprise en toute collégialité et assurer une plus grande transparence de la gouvernance. L'ensemble des services y sont représentés.

Chaque trimestre, une newsletter composé d'un mot des Associés en introduction est envoyée à l'ensemble des salariés Asigma. Les décisions stratégiques majeures prises au sein du cabinet sont ainsi communiquées afin de donner de la visibilité sur le développement et les axes de croissance du cabinet. En 2019, les collaborateurs ont reçu en moyenne 2 communications par mois. En 2020, la moyenne est bien plus élevée : la Direction a beaucoup communiqué pendant la crise du Covid-19, de manière à tenir informé l'ensemble des collaborateurs sur l'évolution de la situation, le télétravail, l'impact de la crise sur Asigma, les derniers chiffres, etc.

Depuis 2019, une présentation semestrielle des enjeux stratégiques et économiques de la société est faite au Siège. La première s'est déroulée le 19 février 2019, et la dernière le 27 février 2020. Toujours dans l'objectif de continuer à assurer une communication solide et transparente entre les dirigeants et les col-

-laborateurs, les newsletters sont désormais envoyées tous les mois depuis juin 2019, en plus des communications exceptionnelles.

Une newsletter Groupe, regroupant toutes les dernières actualités de l'ensemble des filiales (Quanteam, Asigma, ainsi que les filiales à l'étranger) est également envoyée trimestriellement, toujours dans le but de donner plus de visibilité aux salariés, mais également pour renforcer leur sentiment d'appartenance au Groupe Quanteam.

Enfin, avec la situation inédite liée au Covid-19, la Direction a souhaité garder un contact régulier avec l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Les managers avaient pour instruction d'appeler toutes les semaines leurs équipes. Des réu- nions d'échanges via visioconférence entre le top management et tous les col- laborateurs ont eu lieu durant le confinement ; le 31 mars, le 17 avril et post confinement le 11 juin. L'objectif était d'exposer la situation, notamment la santé financière de l'entreprise (fortement impactée par la crise), et de répondre aux questions des salariés.

4.2. LOYAUTE DES PRATIQUES

Les processus de décision mis en œuvre au sein d'Asigma assurent les intérêts des différentes parties prenantes dans le but de promouvoir l'honnêteté entre services, l'intégrité et l'équité dans les choix qui sont engagés.

De la même manière qu'en 2018 et 2019, nous souhaitons, en 2020, continuer à renforcer les actions de sensibilisation auprès de chaque directeur de département afin d'assurer le respect des principes éthiques chers à Asigma.

4.3. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

La lutte contre la corruption est un élément fort de notre politique interne et s'applique à tous les niveaux de l'entreprise. Nos Business Managers, en relation permanente avec nos clients doivent justifier l'ensemble de leurs dépenses. Un contrôle strict est appliqué sur les notes de frais : chaque montant engagé doit être argumenté et conforme à nos règles internes, rappelées régulièrement lors des réunions commerciales. De plus, lors des choix de fournisseurs, un appel d'offre est systématiquement mis en place.

Enfin, à l'échelle de la société, des Commissaires aux Comptes externes viennent vérifier la conformité des comptes d'Asigma au moment de la réalisation du bilan annuel.

4.4. RESPECT DES INFORMATIONS PERSONNELLES DE NOS COLLABORATEURS

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD ou GDPR en anglais) a été mis en place en 2018. Nous avons la conviction que cette réglementation renforce les libertés fondamentales de nos collaborateurs. En effet, nous avions organisé en amont des groupes de travail autour de la protection des données de nos salariés et parties prenantes afin que ces réflexions aboutissent à la nomi- nation d'un DPO et à la définition d'un plan d'action visant la mise en conformité d'Asigma. Ces initiatives ont porté leurs fruits et nous permettent d'être en adéquation avec la réglementation en vigueur.

Asigma
8 rue Euler, 75008 Paris
+33 (0)1 56 68 77 80

www.asigma.fr