



Communication

sur le

PROGRES

— 2020 —



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.



LETTRE D'ENGAGEMENT

Rezé, le 22/04/2021,

Réf : CC-NG-NG 04 02 2021

En signant en 2013, le Pacte Mondial de l'ONU, la société ATLANSTAT s'est engagée à en respecter les dix principes fondateurs regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux : les Droits de l'Homme, le Droit du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Ces valeurs se sont depuis intégrées à la culture de notre entreprise notamment au moyen de ses procédures internes d'assurance de qualité et des divers accords d'entreprise signés entre la direction et les salariés. D'autres actions sont mises en place et ce processus est maintenant bien ancré. L'année 2020 a été une année particulière mais nous avons su collectivement y faire face au sein de l'entreprise. Le mode de travail à partir du domicile s'est amplifié de fait et a permis que l'entreprise continue ses missions en sécurité pour ses salariés. Le mode d'organisation du travail changera et un dialogue permanent entre les salariés et la direction permettent que de nouvelles mesures s'installent.

La société ATLANSTAT réaffirme son soutien aux dix principes du Pacte et au sein de cette communication, nous décrivons nos actions naissantes mais volontaristes. L'entreprise s'engage également à partager ces informations avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux de communication habituels.

Vous trouverez ci-joint notre Communication sur le Progrès pour l'année 2020 où sont abordés les 4 thèmes du Pacte Mondial de l'ONU.

Nadine GODFROID-HUGONET

Présidente Directrice Générale

1 Introduction

La société ATLANSTAT a une clientèle Européenne qui intervient en prestation de services dans le développement clinique de médicaments, de dispositifs médicaux ou de tout autre développement de procédés ou de méthodes issus de la recherche de sociétés de Biotechnologie.

Nous mettons en place les essais cliniques d'un point de vue réglementaire et nous gérons et validons les données des patients avant de les analyser statistiquement. En tant qu'entité indépendante, nous contribuons à valider ou non l'efficacité et/ou la sécurité de ces produits.

ATLANSTAT fêtera ses 20 ans en 2022 et s'est construite sur des valeurs de respect, de qualité et de transparence orientées vers la satisfaction client tout en conservant une éthique professionnelle. Aux services d'entreprises innovantes, nous sommes en mouvement constant et en recherche permanente d'expertise nous permettant de créer des relations opérationnelles et humaines fortes avec nos clients pour pouvoir répondre efficacement à leurs enjeux.

90 % de nos clients (privés ou publics) nous ayant confié une première mission, nous en confient une seconde.

Étant donné nos activités, nous sommes respectueux des droits de l'Homme et en particulier ceux des patients. La préservation de l'environnement est également une préoccupation permanente de l'entreprise.

Un des enjeux majeurs concerne la **qualité** de nos services ce qui inclut une reproductibilité indispensable de nos travaux (pour les autorités réglementaires et pour nos clients) alliée à une problématique de confidentialité forte. Nous avons développé un système qualité complet qui détaille nos processus, est vérifiable et auditable par nos clients. La conformité réglementaire est assurée également par des audits internes annuels.

Nous proposons à nos clients des solutions qui répondent à leurs besoins avec, comme évoqué précédemment, une satisfaction clients au centre de nos préoccupations. Nous ne pratiquons jamais de « low cost » pour tenter de remporter des appels d'offre. Nous souhaitons bien sûr être compétitifs mais nous ne faisons jamais appel à de la sous-traitance à bas coût qui serait non éthique.

La qualité de nos services va de pair avec la **sécurité du système de l'information** de notre entreprise. Un plan de continuité et un plan de secours informatique ont été rédigés et mis en place en lien avec notre hébergeur de données qui a changé en 2019. Assurer la disponibilité

des applications qui sont mises à la disposition des médecins en 24/7 est une nécessité. De même assurer l'intégrité et la confidentialité des données qui nous sont confiées est essentiel. Nous ne stockons aucune information personnelle directement identifiable. Les données que nous gérons sont « pseudonymes ».

En matière de **sécurité**, nous mettons à jour chaque année notre analyse des risques professionnels et continuons à former les collaborateurs à la sécurité. Le bien-être au travail est une préoccupation permanente et de nombreuses adaptations en cette année de pandémie ont permis de fédérer l'équipe autour de l'entreprise.

En ce qui concerne le **développement durable**, nous avons pris conscience de notre impact sur l'environnement et encourageons le recyclage et la valorisation de nos déchets. Nous avons également maîtrisé notre consommation énergétique et nos émissions de gaz à effets de serre. Des réunions de réflexion et de proposition ont été organisées avec des salariés volontaires pour réfléchir à la mise en place d'actions concrètes sur ce thème. Notamment nous sommes une entreprise où il n'y a plus aucune bouteille en plastique.

ATLANSTAT fait partie de différents **réseaux professionnels** notamment Atlanpole Biotherapies qui fédère les entreprises du secteur de la santé en région Pays de La Loire. Elle a adhéré également à la Société Française de Statistiques, à l'Association Française des CROs (AFCRO), au CDISC (Clinical Data Interchange Standards Consortium) ainsi qu'à d'autres institutions. ATLANSTAT a également adhéré depuis 2019 au Réseau Entreprendre Atlantique qui fédère des dirigeants bénévoles pour accompagner des entrepreneurs à créer et à développer des entreprises.

ATLANSTAT s'engage également dans la formation et à tour de rôle, des salariés interviennent dans des formations de Master à l'université de Nantes en programmation en langage SAS .

2 Droits de l'Homme

- 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

Évaluation, politique et objectifs

La société ATLANSTAT applique les lois, conventions et règlements en vigueur en France. De manière générale, elle adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Il n'existe pas de travail dissimulé au sein de l'entreprise. Si ATLANSTAT fait appel à des sous-traitants pour l'aider à gérer certaines de ses activités, elle en informe systématiquement son client avant la signature de tout contrat.

La société s'assure que ses sous-traitants sont en règle avec le Droit du travail suivant la procédure interne PS-ADMIN-008 (Gestion des fournisseurs et sous-traitants) qui a été mise en place en 2017. Cette procédure a introduit en 2020, un analyse de risque fournisseurs qui permet de s'assurer de la qualité du travail fourni. Elle inclut des clauses sur le mode d'organisation de l'entreprise.

Au sujet des droits des patients qui rentrent dans les essais cliniques gérés par ATLANSTAT pour le compte de ses clients, tous les protocoles d'études cliniques que la société contribue à rédiger rappelle que le déroulement de la recherche dans les centres investigateurs et la prise en charge des sujets seront réalisés conformément aux **Bonnes Pratiques Cliniques de l'ICH E6 R2** en vigueur et à la **déclaration d'Helsinki**. Une bonne pratique clinique (BPC) est une norme de qualité éthique et scientifique internationale s'appliquant à la conception et à la réalisation d'essais auxquels participent des sujets humains ainsi qu'à l'enregistrement et à la présentation des données relatives à ces essais. Le respect d'une telle norme garantit au

public que les droits, l'innocuité et le bien-être des sujets participant à l'essai sont protégés, conformément aux principes découlant de la Déclaration d'Helsinki, et que les données sur les essais cliniques sont fiables. La déclaration d'Helsinki est un document officiel de l'Association médicale mondiale, représentante des médecins dans le monde qui est une déclaration de principes éthiques dont l'objectif est de fournir des recommandations aux médecins et autres participants à la recherche médicale sur des êtres humains.

La société ATLANSTAT peut être mandatée pour vérifier que ces recommandations sont suivies dans le cadre de visites sur les sites investigateurs et dans ce cas, fait preuve de transparence complète pour rapporter les écarts potentiels.

Les protocoles rédigés rappellent également que le promoteur doit déclarer tous les événements indésirables graves et inattendus ainsi que ceux susceptibles d'être liés à l'administration du traitement ou à la réalisation de la procédure faisant l'objet de la recherche aux autorités réglementaires compétentes. Le promoteur doit également déclarer tout fait nouveau de sécurité qui pourrait modifier significativement l'évaluation du rapport bénéfice/risque de l'étude ou qui pourrait conduire à envisager des modifications concernant la mise en œuvre de la procédure à l'étude.

Mise en œuvre

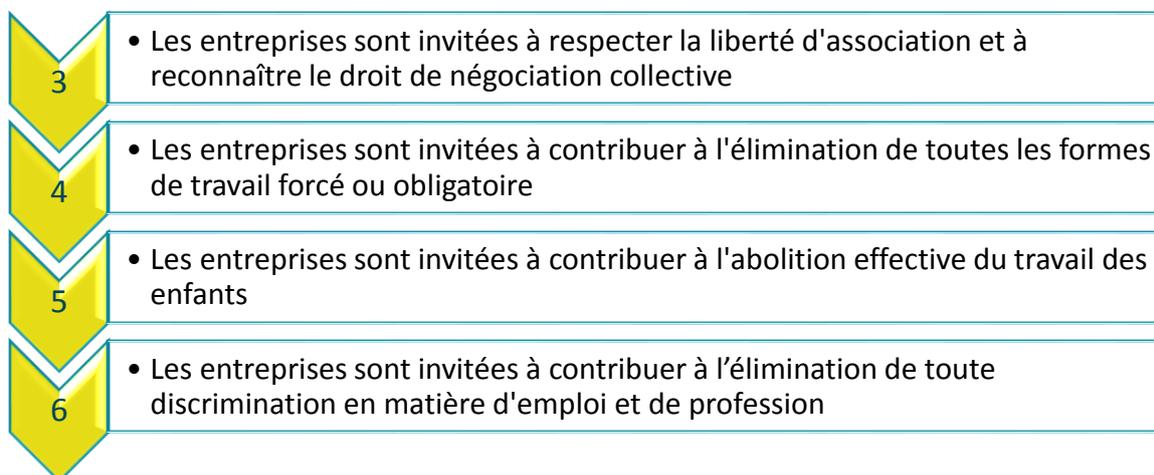
- Tous les protocoles rédigés ou revus par la société rappellent les fondements des bonnes pratiques cliniques et de la déclaration d'Helsinki et s'assure que tous les intervenants ont été formés à ses textes
- Tous les salariés d'Atlanstat sont couverts par une convention collective de droit français et ont un contrat de travail déclaré.
- Atlanstat audite ses fournisseurs et prestataires afin de s'assurer, entre autres, que le fonctionnement du fournisseur/prestataire respecte les fondements des Droits de l'Homme et plus généralement des exigences fondamentales RSE.
- Des réunions mensuelles entre la direction et les délégués du personnel sont organisées pour permettre la remontée de tout problème
- En décembre 2018, une référente sécurité a été nommée. Lors de la réunion du CSE du 19/12/2019, une salariée a été désignée comme référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ces deux salariées ne sont

pas membres de la direction et peuvent saisir la Direction ou l'Inspection du Travail en cas de problèmes.

Mesure des résultats

- 10 protocoles d'études cliniques ont été déposés en 2020 et acceptés par des comités d'éthique et l'agence nationale de sécurité du médicament française. Aucune déviation n'a été détectée.
- 5 études cliniques ont été monitorées et toutes ont démontré que les centres investigateurs avaient réalisé les études conformément aux protocoles. Tous les effets secondaires ont été déclarés dans le cadre législatif.
- Il n'existe aucun événement en désaccord avec ces thèmes avec les fournisseurs de la société.
- Les comptes-rendus mensuels avec les délégués du personnel qui sont co-signés et disponibles pour tous les salariés ont montré qu'il existe un dialogue entre la société et ses salariés. Tous les questions soulevées sont répondues et les actions expliquées.

3 Conditions de travail



Évaluation, politique et objectifs

ATLANSTAT applique la convention collective intitulée « *Convention Collective Nationale française applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-*

Conseils et des Sociétés de Conseils ». Cette convention assure que les droits au travail sont conformes à la législation française.

La santé et la sécurité de nos collaborateurs sont des préoccupations permanentes. Un plan annuel des risques professionnels est mis en place et des actions sont définies chaque année pour prévenir tout risque lié à la santé des salariés. Bien sur en 2020, ce document a été mis à jour 4 fois pour s'adapter à la situation sanitaire due à la pandémie Covid-19.

Afin de garantir la sécurité de salariés, dès mars 2020. Les salariés ont été placés en télétravail à 100% lors du premier confinement mars à juin 2020. A partir du 2nd confinement de novembre 2020, les salariés ont eu le choix de venir travailler en partie au sein des locaux de l'entreprise même si le télétravail à 100% restait la norme. Cela a permis à ceux, qui avaient besoin de rompre leur isolement, de se retrouver. Toutes les règles de sécurité sanitaires édictées par le Ministère du Travail ont été mises en place au sein des locaux.

Des réunions mensuelles sont continuellement organisées entre la direction et les délégués du personnel au sein du Comité Social et Economique de l'entreprise afin que ces derniers puissent partager certaines interrogations des salariés avec la direction. Cela n' a pas été modifié même lors des différents confinements de 2020. Tous les points abordés ont été discutés et résolus par les parties prenantes dans un respect mutuel. Des comptes-rendus sont signés des deux parties afin d'être consultables par tous ainsi que par toute autorité notamment l'Inspection du travail.

La gestion des compétences est un élément clé de succès dans nos entreprises qui sont à la pointe de la recherche médicale.

Chaque année, nous formons de nombreux collaborateurs et nos budgets formation dépassent très largement les fonds disponibles auprès de notre OPCO bien qu'en 2020 aucune formation en présentiel n'a pu être organisée.

La complexité du marché du travail amène l'entreprise à mettre en avant auprès des candidats les valeurs de l'entreprise. Fin 2019, des sessions de réflexion ont été mises en place avec tous les salariés en présence d'une intervenante extérieure (coach professionnel) pour définir quelles étaient les valeurs de l'entreprise. Un vote a eu lieu et les trois principales valeurs retenues par tous sont qualité, esprit d'équipe et convivialité.

La société n'a aucun salarié en contrat à durée déterminée ne fait appel à aucun intérimaire. Elle s'attache à fournir des conditions de travail attractives pour ses salariés.

Les salariés de l'entreprise ont en moyenne 35 ans et le turn over était de 0 % en 2020.

Mise en œuvre

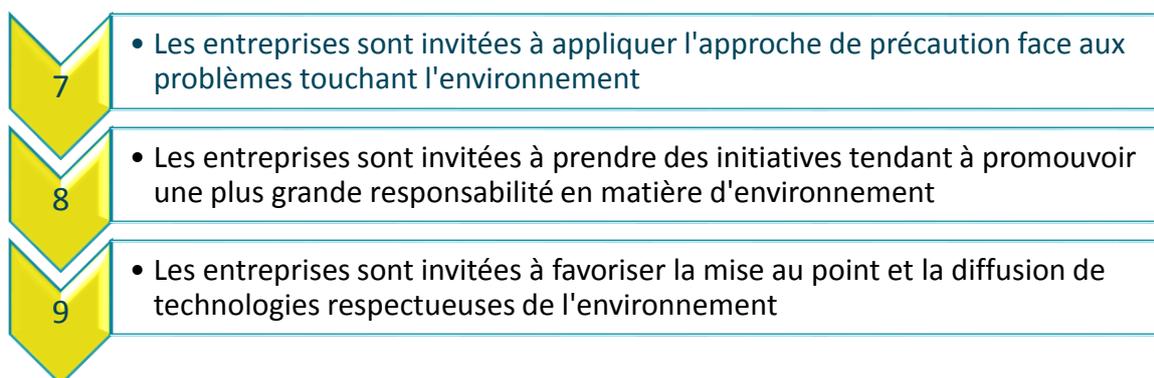
- Tous les salariés ont été sensibilisés aux risques professionnels via une formation au document unique des risques professionnels 4 fois en 2020.
- La société emploie une majorité de femmes (70%) y compris à des postes à responsabilité (3 femmes/2 hommes au CODIR) et s'assure que les salaires sont équivalents entre hommes et femmes pour un même poste et une même expérience.
- En plus des entretiens annuels habituels qui ont été organisés pour tous en 2020, l'entreprise a mis en place des entretiens professionnels visant à encourager les salariés dans une démarche d'évolution et de formation professionnelle à plus long terme.
- Un accord d'entreprise a été formalisé qui décrit le dispositif d'horaires individualisés pour chaque salarié prévoyant une organisation de chacun plus souple. Notamment des plages horaires de présence obligatoire sont fixées mais les salariés peuvent organiser leur temps de travail avant et après comme ils le souhaitent. Cet accord a été signé avec les délégués du personnel (CSE) le 10/01/2019.
- De la même façon, nous avons formalisé les modalités de compensation en matière de temps de trajet pour encadrer le mode de récupération du temps passés dans les déplacements qui dépassent le temps passé lors du trajet domicile-travail habituel. Le salarié peut choisir d'être rémunéré ou de récupérer ce temps passé supplémentaire. Ce document a été revu lors des réunions mensuelles avec les délégués du personnel et a reçu un avis favorable de leur part le 13 /04/2019.
- L'accord d'intéressement de la société vers ses salariés prévoyant un versement d'une partie des bénéfices de l'entreprise a ses salariés a été reconduit pour 3 ans.

Mesure des résultats

- 100 % des salariés ont bénéficié d'un entretien annuel et d'un entretien professionnel fin 2020 en présentiel malgré le contexte. Cela a permis d'établir un contact direct avec chacun des salariés qui a pu ainsi exprimer son ressenti sur sa situation personnelle et professionnelle en cette année de crise sanitaire.

- Tous les salariés ont eu au moins une formation interne ou externe en 2020. Le nombre de formations a été moins important qu'en 2019 puisque l'épidémie de COVID 19 n'a pas permis de réaliser de formation externe cette année cependant le nombre d'heures de formation internes en 2020 est de 141 heures pour la totalité de l'entreprise.
- Aucun cas de Covid n'a été déploré en 2020 avec une contamination au sein de l'entreprise. Seul un salarié a été touché, s'est isolé immédiatement et a identifié dans sa sphère personnelle la personne qui l'a contaminé.
- Les salaires des femmes sont identiques à ceux des hommes à poste, expérience et temps de travail équivalents.
- La société n'a fait appel à aucun salarié intérimaire en 2020. Tous les salariés ont un contrat à durée indéterminée.
- Le Turnover du personnel est de 0% en 2020. Ce chiffre est très au-dessous de celui donné par le Syntec (convention collective) qui est de 15% en moyenne. Ceci montre que l'entreprise Atlanstat est attractive pour ses salariés qui s'y sentent bien même en situation de crise sanitaire.

4 Environnement



Évaluation, politique et objectifs

ATLANSTAT a une politique sur l'environnement qui contribue à atténuer le risque environnemental à son échelle. Nous respectons des politiques de gestion du risque environnemental dans toutes nos activités.

Des séances de réflexion collective sur ce sujet ont été mises en place depuis 2019 avec des salariés volontaires.

Mise en œuvre

ATLANSTAT a la volonté de diminuer son impact écologique en adoptant un fonctionnement raisonné, comprenant notamment :

- La politique voyage est construite pour éviter les transports en voiture et privilégier les transports en communs (train notamment) et aucun salarié n'a utilisé son propre véhicule pour un déplacement professionnel depuis 2017.
- Le télétravail a commencé à être mis en place au sein de l'entreprise en 2017 et a été amplifié au cours du temps notamment en 2020 où le télétravail a été la norme.
- Depuis 2017, nous réduisons notre consommation de papier grâce
 - Notre processus de facturation à nos clients est uniquement électronique
 - Nous encourageons nos fournisseurs à nous envoyer de factures électroniques que nous n'imprimons pas et nous dématérialisons le process avec notre comptable
 - En 2020, nous avons mis en place une signature électronique via Foxit pour nos documents internes ou externes
- En 2019, nous avons fait appel à la société « Oser forêt vivante » qui permet de recycler le papier que nous jetons. Cette structure permet à des personnes en difficulté de se réinsérer par l'activité économique. Les différentes matières collectées sont triées selon leur nature. Les papiers sont triés en 4 catégories : papier blanc, papier couleur et journaux mélangés, brochure. Les matières sont ensuite conditionnées en balles ou dans des bennes puis envoyées vers différentes filières de recyclage, voire directement chez des papetiers. 1 tonne de papier collecté permet de fabriquer 900 kgs de papier recyclé.
- Nous avons encouragé à commander des fruits et légumes bio à la société « Graines d'ici » qui livre des paniers de fruits, de légumes et de produits d'épicerie 100% bio, de saison et locaux. La livraison est groupée sur le lieu de travail une fois par semaine ce qui réduit les déplacements.
- Nous avons acheté un lave-vaisselle pour diminuer notre consommation d'eau

- Nous sommes depuis 2019 une entreprise 0 bouteille en plastique et l'entreprise a fourni à chaque salarié des gourdes en verre

Ces principes de respect de l'environnement, promus en interne, sont également activement encouragés entre les salariés.

Mesure des résultats

- Grâce à la sensibilisation à la réduction d'impression sur papier (notamment les mails), le besoin en ramettes de papier a été réduit de **50 %** en 2020 par rapport à 2019.
- La destruction des archives électroniques a permis de réduire de **10 %** nos besoins en espace disque de stockage d'où des économies d'énergie significatives pour notre hébergeur de données.
- Entre 2019 et 2020, la société a encore réduit sa consommation d'électricité de **10 %**.
- En 2019, la collecte et le tri de nos papiers et cartons ont généré environ 6,3 heures d'insertion par l'activité économique pour les opérateurs d' « Oser forêt vivante » et 300 kg de papier trié et recyclé ont permis d'obtenir 270 kg de papier recyclé. En 2020, cela a généré, 17 heures d'insertion par l'activité économique et 815 kg de papier trié et recyclé ont permis d'obtenir 733 kg de papier recyclé.
- La mise en place du télétravail a permis de réduire de 9000 kms les trajets domicile travail par an en 2018 et 2019 soit ce qui équivaut environ à **1700 kg de CO_{2e}** par an. En 2020, c'est 37000 kms soit environ **7000 kg de CO_{2e}**.
- En 2020, la consommation d'eau a été réduite de 50% pour notre bâtiment.

5 Lutte contre la corruption

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

Évaluation, politique et objectifs

ATLANSTAT a mis en place une politique commerciale qui détermine clairement la marge de manœuvre de l'équipe commerciale. Des procédures internes détaillant la démarche de prospection et le suivi commercial ont été développées. Cela lui permet notamment d'encadrer les relations avec les clients et de se prémunir contre tout risque de corruption.

ATLANSTAT réalise 100% de son chiffre d'affaires sur le territoire européen.

Mise en œuvre

- Toutes les missions confiées par ses clients à ATLANSTAT sont encadrées par la signature d'un contrat ou d'un devis signé qui détaille le travail à réaliser et les coûts associés. Une vérification peut ainsi être faite à posteriori pour s'assurer que le travail est effectivement effectué .
- Les clients d'ATLANSTAT peuvent venir auditer la société quand il le souhaite. ATLANSTAT assure ainsi une transparence totale vis-à-vis de ses clients.
- ATLANSTAT construit des relations à long terme avec ses clients et ses fournisseurs/prestataires dans l'optique d'une collaboration de confiance. Le risque de corruption au sein de la société est évalué par ATLANSTAT comme étant très faible.
- Le développement commercial est également vigilant à diversifier le portefeuille de clients pour éviter toute dépendance financière.
- Aucune rétro-commission financière n'est autorisée en contrepartie de l'obtention d'un nouveau contrat.
- Une vigilance particulière a été mise en œuvre dans le cadre de nos formations aux procédures internes. Chaque employé est sollicité tous les ans pour suivre ces

formations qui l'engage à faire preuve de respect, de confiance, de vigilance et d'équité dans toutes ses activités professionnelles.

- La structure juridique de l'entreprise sous forme de Société par Actions Simplifiée sans filiale couplé au fait que l'entreprise publie ses comptes auprès du greffe du tribunal de Commerce de Nantes permet la vérification également transparente de ses résultats financiers.
- Un commissaire aux comptes a été nommé pour 6 ans afin de faire une vérification des comptes annuels de la société.
- Les serveurs de la société sont localisés en France dans des data centers certifiés Tier III. ATLANSTAT audite le fournisseur qui gère ces data centers afin de vérifier les actions de sécurité mises en place pour diminuer le risque d'accès illégal à nos données et ainsi réduire le risque d'attaque de type ransomware.

Mesure des résultats

- Nous avons été audités 3 fois en 2018, 2 en 2019 par nos clients et aucun incident n'a été rapporté. Deux audits à distance ont également été menés en 2020 sans qu'il n'y ait de remarque sur ce sujet.
- Le commissaire aux comptes après vérification approfondie des comptes de la société, a approuvé sans réserve les comptes des années 2018, 2019 et 2020.
- Aucun incident n'a été détecté.