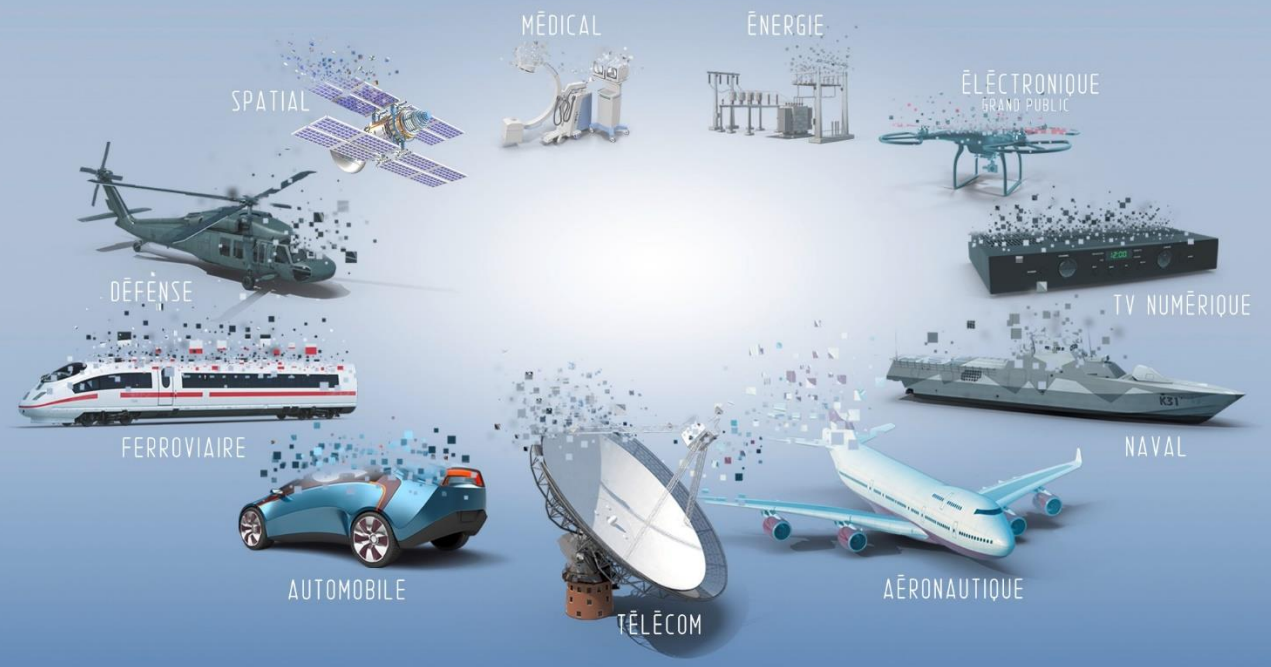
ADENTIS

INNOVATION ET TECHNOLOGIES



Communication sur le progrès 2020

Table des matières

I. Lettre d'engagement 2
II. Présentation de Adentis 3
A. Notre activité 3
B. Notre identité 3
C. Nos certifications 3
III. L'engagement Global Compact 4
A. Notre engagement en faveur des Droits de l'Homme 4
Principes Global Compact : 4
Notre vision et notre politique 4
Nos actions 4
B. Notre engagement en faveur des normes internationales du travail 6
Principes Global Compact : 6
Notre vision et notre politique 6
Nos actions 7
C. Notre engagement en faveur de la protection de l'environnement 8
Principes Global Compact : 8
Notre vision et notre politique 8
Nos actions 8
D. Notre engagement en faveur de la lutte contre la corruption 10
Principes Global Compact : 10
Notre vision et notre politique 10
Nos actions 10
IV. Synthèse des objectifs et de leur mode dévaluation 12
Droits de l'Homme 12
Normes internationales du travail 12
Environnement 13
Lutte contre la corruption 13

I. Lettre d'engagement

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

Boulogne-Billancourt, le 25 mai 2021

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

Honorable Secrétaire Général,

J'ai l'honneur de vous confirmer que Adentis 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, Adentis 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, Adentis 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 :

I. Le renouvellement d'engagement signé du Dirigeant envers le Global Compact et ses principes (la présente lettre)
II. La description des actions mises en place 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.
III. La mesure des actions déployées et les objectifs chiffrés pour l'année à venir.

Meilleures salutations

Olivier SOUFFEZ
Directeur

II. Présentation de Adentis

A. Notre activité

Adentis est une entreprise de conseil opérationnel spécialisée dans les systèmes embarqués et les nouvelles technologies. Notre activité est scindée en 3 secteurs :

- **L'industrie :** ce secteur, qui est le secteur historique d'Adentis, regroupe les activités liées à l'ingénierie logiciel, l'ingénierie matériel, l'ingénierie système et enfin l'ingénierie des tests.
- **L'IT :** les consultants réalisant des missions dans ce secteur sont amenés à travailler sur l'ingénierie des systèmes d'informations, l'ingénierie de la Data ou encore l'ingénierie de l'infrastructure IT.
- **La Cybersécurité :** l'intervention d'Adentis dans ce secteur se fait sur trois différents segments que sont la protection, les détections et réaction, et enfin la prévention contre la cybercriminalité.

Pour répondre à l'ensemble des besoins de nos clients, Adentis intervient sur l'intégralité du territoire français, grâce à ses 3 agences situées à : Paris, Toulouse et Grenoble. Au sein de ces 3 agences se trouvent les services supports et fonctions managériales qui quotidiennement organisent l'activité, et accompagnent 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 Adentis et **garantir un soutien**.

C'est pourquoi, Adentis a à cœur de conserver les rencontres humaines et organise régulièrement des soirées « Afterwork » 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

En 2019, Adentis 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.

En mai 2020, Adentis est certifié par l'AFNOR pour son Système de Management de la Qualité (ISO 9001 – version 2015). Cette certification permet de garantir un haut niveau de qualité de nos prestations.

III. L'engagement Global Compact

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

Principes Global Compact :

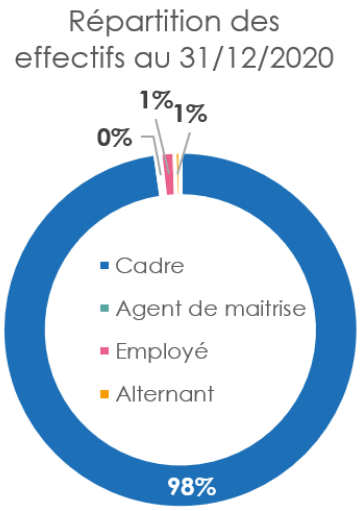
1) Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
2) Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme

Notre vision et notre politique

Les droits de l'Homme sont des fondamentaux auxquels chaque individus est attaché et doit chercher à préserver. Adentis 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, Adentis 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 exigeant 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 Adentis et pour l'ensemble de nos collaborateurs. Ainsi, nous avons identifié deux thématiques principales sur lesquelles nous avons estimé non seulement que nous avions 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, Adentis 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. 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.

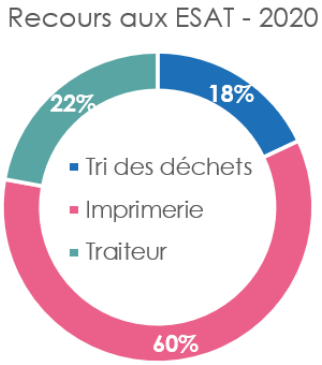
OBJECTIF 2021 : conclure un **accord agréé** pour nous permettre de continuer de faire vivre notre politique handicap :

- 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

→ 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, Adentis favorise également le recours aux ESAT pour la sous-traitance :

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



OBJECTIF 2021 : maintenir notre recours aux ESAT dans les domaines listés ci-dessus et continuer à l'étendre :

- Etablir une liste d'ESAT traiteur dans les principales villes où ont lieu nos évènements entreprise

→ La semaine du Handicap

En 2019, nous avons pour la première année organisé 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 Paris : un handi-débat autour du handicap invisible avec le Cabinet Ariane Conseil
- A Grenoble : un atelier de sensibilisation à la langue des signes
- A Toulouse : une initiation au rugby-fauteuil

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 connaissance sur un sujet peut générer des incompréhensions, des erreurs, mais aussi le manque de confiance. Nous souhaitions donc rappeler qu'Adentis 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.

Malheureusement, en 2020 le contexte de la crise sanitaire nous a contraint a annulé la semaine du handicap dans la mesure où il est impossible (et interdit) d'organiser des rassemblements de personnes afin de limiter la propagation du virus de la Covid-19

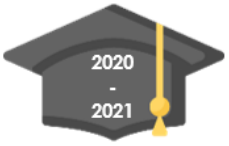
OBJECTIF 2021 : organiser une semaine du Handicap en retravaillant l'organisation et la mise en place pour toucher plus de salariés

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

→ **La formation par l'alternance**

Tous les ans, Adentis accueille en alternance des jeunes dans toutes les 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.

6 alternants



6 alternants

OBJECTIF 2021 : maintenir notre politique sur le recrutement d'alternants en conservant au minimum le nombre de contrats signés pour l'année 2020-2021.

→ **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, mais malgré cela nous ne comptons aujourd'hui (au 31/12/2020) que 18% de femmes parmi nos effectifs (+1% par rapport au 31/12/2019), et parmi les consultants elles représentent 13% des salariés présents au 31/12/2020.

C'est donc fort de ce constat que Adentis 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 ». 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, Adentis compte 1 marraine et 3 relais réparties sur nos agences, et a participé à 1 évènement.

OBJECTIF 2021 : participer à au moins un évènement Elles Bougent par agence et identifier au moins 1 marraine et/ou relais par agence, soit avoir une marraine supplémentaire.

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 légalisation 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 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.

Adentis 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, Adentis étudiera les propositions faites par l'instance.

Nos actions

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

Entreprise où il fait bon vivre

92%

Tous les ans Adentis réalise une enquête auprès de l'ensemble de ses salariés sur leur Qualité de Vie au Travail (QVT).

Cette enquête QVT est réalisée sur une période de 10 jours, au mois de juin. Elle a été pensée avec un psychologue du travail qui a accompagné Adentis 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 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.

Taux de satisfaction moyen 2020

87%

En 2020, Adentis a mis en place une enquête de satisfaction, réalisée en février 2021 pour l'année 2020. Elle a pour objectif d'évaluer la satisfaction des salariés sur les thèmes suivants : l'entreprise, la communication, la relation managériale, les projets, l'administratif.

- ***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 Adentis une société « cosmopolite » avec 19 nationalités différentes au 31/12/2020.

Dans cette politique recrutement, nous devons cependant prendre en compte certaines spécificités liées à nos domaines d'activité. En effet, certaines missions confiées par nos clients requièrent des habilitations Défense. L'obtention de ces habilitations fait l'objet d'une procédure particulièrement encadrée et certains niveaux imposent des critères liés à la nationalité du salarié. Malgré cela, nous restons vigilants à ce que cela n'influe pas sur notre politique de recrutement globale.

→ **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 Adentis, 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 2020 la note de 86/100 à l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet index se compose de 4 indicateurs que sont :

- les écarts de rémunérations,
- les écarts d'augmentations individuelles,

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

Sur ces 4 indicateurs, il est à noter qu'Adentis obtient la totalité des points sur 2 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 Adentis.

OBJECTIF 2021 : 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

Adentis est convaincu qu'agir pour l'environnement est un acte responsable du quotidien pour préserver la 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 notre stratégie, notre management et nos relations avec l'ensemble de nos 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 qu'Adentis 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.

Pour 2020, les partenariats pour les agences existantes en 2019 sont maintenus (les agences de Paris, Toulouse et Grenoble).

OBJECTIF 2021 : maintenir les partenariats existants pour l'ensemble de nos 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, Adentis 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 2021 : maintenir le partenariat et l'étendre aux agences dans lesquelles il peut être mis en place

- ***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 qui est entrée en vigueur au 1er janvier 2020, Adentis 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 d'Adentis, et notamment les fonctions de manager et les pôles recrutement sont amenés quotidiennement à imprimer un volume important de dossiers de compétences, de CV, ou encore de contrats client ou contrats de travail. Face à cette réalité et conscient que nous ne pouvions supprimer toutes ces impressions, Adentis 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 2021 : maintenir notre politique actuel sur le paramétrage, mettre en place des indicateurs de suivi sur la consommation de ramettes de papier et de cartouches d'encre, et réaliser au moins une action de sensibilisation des salariés.

→ **Notre politique de déplacements responsable**

Dans la mesure où une majorité de nos salariés est amenée à se déplacer régulièrement, Adentis 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, Adentis prend en charge à 100% l'abonnement « Transports en commun » 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, Adentis a également mis en place une politique de Grands Déplacements pour les salariés consultants qui sont

OBJECTIF 2021 : maintenir notre politique actuel en matière de remboursement des titres de transports en commun et mettre en place une charte du risque routier.

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.

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, Adentis 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 Adentis, 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, Adentis 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 Adentis 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 2021 : Mettre à disposition de l'ensemble de nos salariés le Code de Conduite via notre réseau interne

→ **Notre politique d'achats**

Adentis a revu courant 2019 l'intégralité de son process Achats afin que celui-ci soit en accord avec notre Code de conduite. A ce titre, plusieurs actions ont été déployées :

- La modification de nos Conditions Générales d'Achats : chaque fournisseur reçoit ces conditions qui sont jointes à chacun de nos bons de commande. Nous avons ajouté des ces conditions un paragraphe spécifique relatif à l'anti-corruption.
- La création d'un nouveau fournisseur : dès lors qu'un utilisateur crée un nouveau fournisseur dans notre ERP, ce-dernier s'engage (au moyen d'une case à cocher) n'avoir aucun lien ou aucun intérêt financier avec le fournisseur à créer, permettant ainsi de se prémunir de tout conflit d'intérêt.
- La création d'une demande d'achat : lorsqu'il souhaite procéder à un achat pour l'entreprise, chaque utilisateur doit en faire la demande via notre ERP. Lorsqu'il formule sa demande, l'utilisateur s'engage (au moyen d'une case à cocher) à ce que non seulement les achats à ce fournisseur mais aussi toutes les relations avec ce-dernier soit réalisés conformément aux valeurs éthiques de l'entreprise.

OBJECTIF 2021 : maintenir la politique existante et les process mis en place, et veiller à leur respect par l'ensemble des salariés.

→ **La procédure d'alerte**

En 2019, Adentis 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 2021 : 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 dévaluation

Droits de l'Homme

Thématique	Action	Moyen d'évaluation	Evaluation 2019	Evaluation 2020
Handicap	Accord agréé	Résultat des indicateurs de suivi de l'accord	Non applicable en 2019 – signature de l'accord prévue en 2020	Non réalisé – report 2021
	Recours aux ESAT	Montant global dépensé	9 059€ HT	2 256,04€ HT
	Semaine du Handicap	Période de réalisation	Juin 2019	Non fait – contexte sanitaire rendant impossible les rassemblements
		Nombre de salariés ayant participé	75	
		Montant total dépensé	5 271€ HT	
Insertion des jeunes	Formation par l'alternance	Nombre de contrats d'alternance sur l'année scolaire	6	6
	Féminisation des métiers de l'ingénierie	Nombre de marraines et relais	2	4
		Nombre d'évènements	3	1

Normes internationales du travail

Thématique	Action	Moyen d'évaluation	Evaluation 2019	Evaluation 2020
Qualité de vie au travail	Réalisation de l'enquête de satisfaction	Nombre de répondants	Non applicable – enquête créée en 2020	30
		Taux de satisfaction moyen		87%
	Réalisation de l'enquête QVT	Nombre de répondants	78	79
		Taux de réponses favorables « Entreprise où il fait bon vivre »	85%	92%
Lutte contre les discriminations	Recrutement sans frontière	Nombre de changements de statuts réalisés	Non calculé	19

		Nombre de nationalités différentes	33	19
	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Note de l'index Egalité professionnelle publiée	86/100	86/100

Environnement

Thématique	Action	Moyen d'évaluation	Evaluation 2019	Evaluation 2020
Recyclage	Tri des déchets	Nombre d'agences couvertes par un contrat Elise	3	3
	Recyclage des mégots	Nombre d'agences couvertes par un contrat Mégo	1	1
Ecologie	Rationalisation des impressions	Nombre de cartouches d'encre couleur utilisées	Non calculé	Non calculé – indicateurs non mis en place : ajout dans objectifs 2021
		Nombre de ramettes de papier achetées et utilisées	Non calculé	
		Nombre de sensibilisations réalisées	Non calculé	0
	Politique de déplacements	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un remboursement à 100% de leur titre de transport en décembre (en valeur et en volume)	5 297.34 €	776.81 €
			243 personnes	243 personnes
		Nombre de sensibilisations à l'écoconduite	Non applicable – indicateur lié à la Charte des risques routiers prévue pour 2020	0

Lutte contre la corruption

Thématique	Action	Moyen d'évaluation	Evaluation 2019	Evolution 2020
Procédure d'alerte	Alerte relative à la corruption	Nombre d'alertes reçues en rapport avec la corruption	Non applicable en 2019	0