

2021

RAPPORT RSE



NOS ENGAGEMENTS EN TERMES DE
RESPONSABILITÉ SOCIALE,
ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE

QUANTEAM

INTRODUCTION

Notre engagement auprès du Global Compact des Nations Unies

Malgré une année 2020 bien particulière due à l'épidémie de Covid-19, Quanteam a su maintenir ses engagements tant envers ses salariés qu'envers les associations que nous soutenons tous les ans.

Cette année encore, nous souhaitons progresser dans les mesures RSE, ainsi que dans la mise en place de rapports et d'indicateurs permettant de suivre notre évolution.

Nous sommes également évalués par l'agence de notation EcoVadis et avons obtenu en 2020 la note de 67/100, nous permettant ainsi d'être certifié "Gold". Nous souhaitons améliorer notre note cette année, comme c'était le cas ces quatre dernières années.

Par cette nouvelle Communication sur le Progrès (COP), j'ai donc le plaisir de renouveler l'engagement de Quanteam auprès du Global Compact des Nations Unies.

Julien Bensoussan
PDG du Groupe Quanteam



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.15 |
| 4. Lutte contre la corruption La transparence chez Quanteam | p.21 |



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 Quanteam 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 650 salariés aujourd'hui, Quanteam est fier de compter 35 nationalités dans ses effectifs. Tous les continents sont représentés.

Par ailleurs notre politique de recrutement s'appuie sur un principe fort d'équité entre les candidats. Tous les intervenants de notre process de recrutement (Chargé(e)s de recrutement, Business managers...) veillent à appliquer notre politique

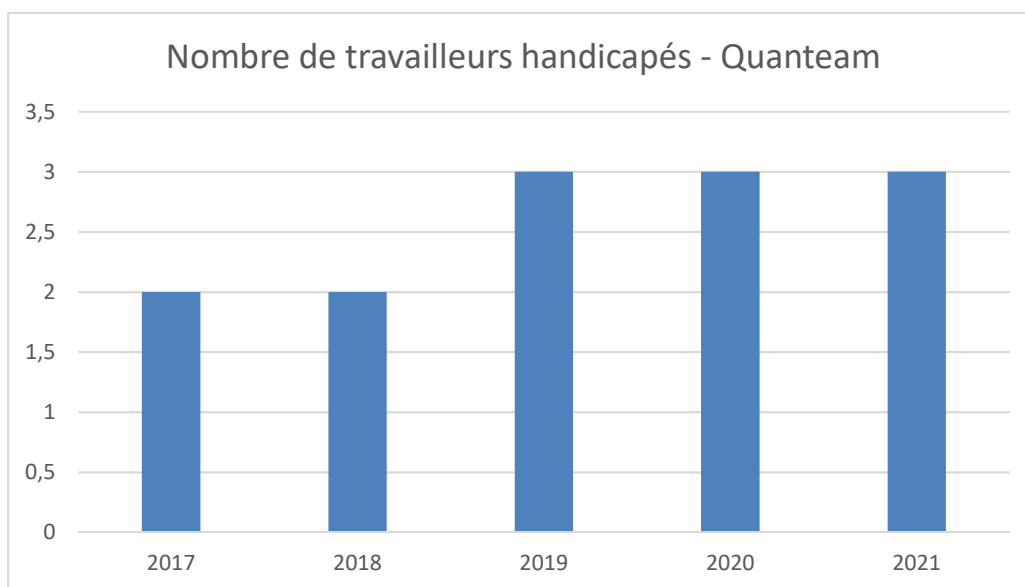


de non-discrimination sur laquelle ils sont sensibilisés lors d'une formation à leur arrivée.

1.3. NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL

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

Quanteam s'engage depuis 2015 pour l'emploi et 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 et un ergonome. Nous avons ainsi déployé près de 3 500€ pour l'aménagement des postes de travail depuis 2017.



Afin d'aller plus loin, Quanteam organise chaque année des actions auprès de ses collaborateurs pour favoriser une prise de conscience. L'objectif étant de libérer la parole et de mobiliser davantage les collaborateurs à travers différentes activités ludiques (témoignages vidéo, ateliers de dégustation à l'aveugle, cécifoot, massages réalisés par des personnes en situation de handicap...).

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 - La Cravate Solidaire

Quanteam s'engage depuis maintenant 3 ans auprès de La Cravate Solidaire. Cette association collecte dans les entreprises et auprès de particuliers des tenues professionnelles pour homme et femme, afin de permettre aux personnes en insertion professionnelle de bénéficier d'une tenue adaptée, et ainsi de faciliter leur accès à l'emploi.

En 2019, une collecte de vêtements a été organisée au Siège la première semaine de février. Plus de 70 kilos de vêtements ont été récoltés, permettant de vêtir 25 personnes environ. En 2020, une collecte était prévue sur le mois de mars. Suite à l'épidémie de Covid-19 et au confinement, celle-ci a été repoussée. Notre engagement auprès de La Cravate Solidaire étant toujours aussi fort, nous avons repris la collecte le 3 mai 2021, et chaque employé a été invité à donner cravates, costumes, chaussures etc.

Par ailleurs, en 2019, Quanteam a participé à la plus grande course caritative multi-associations : La Course des Héros. Nous avons soutenu à nouveau La Cravate Solidaire à cette occasion pour leur renouveler notre engagement et participer à leur côté à cette journée sportive et conviviale. De la marche au 10km course, cette course est adaptée à tous niveaux et types d'effort. Avec la crise sanitaire, nous n'avons malheureusement pas pu participer à l'édition 2020.

Mécénat - ALTSO : Rocktoberfest

En 2020, pour la cinquième année consécutive, Quanteam North America soutiendra financièrement le Rocktoberfest à New-York, une soirée caritative organisée par l'association ALTSO (*A Leg To Stand On*) afin de récolter des fonds pour apporter des soins orthopédiques aux enfants blessés dans les pays en guerre. La soirée aura lieu en octobre. Depuis 2003, ALTSO a fourni des soins à plus de 17 000 enfants dans le besoin grâce à des centres de santé locaux en Asie, en Afrique et en Amérique latine.





Mécénat - Fondation Good Planet

Quanteam a choisi de s'investir une nouvelle fois en qualité de Mécène en apportant au titre de l'année 2020/2021, son soutien financier à la Fondation Good Planet. Le don réalisé permettra notamment d'accompagner et sensibiliser plusieurs agriculteurs Français dans la réalisation de projets agro-forestiers.

FONDATION
GoodPlanet

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

2.1. NOS COLLABORATEURS

En tant que cabinet de conseil, la population de nos collaborateurs se répartie en deux grands ensembles : nos consultants majoritairement en projet chez nos clients et nos salariés au Siège de Quanteam sur les fonctions commerciales et support (Ressources Humaines, Recrutement, Communication, Informatique, Administration des Ventes).

Nous comptons 650 employés en 2020 dont une centaine se situant dans nos filiales à l'étranger (États-Unis, Canada, Maroc, Royaume-Unis). 37% de nos collaborateurs sont étrangers et issus de près de 35 nationalités différentes.

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 (surtout en finance de marché où les compétences sont plus rares) est très concurrentiel. Nous souhaitons donc nous engager dans la durée avec nos collaborateurs, et c'est pourquoi nous avons mis en place une politique « 100% CDI ».



En 2016, 100% de nos effectifs étaient embauchés en CDI. En 2017, ce taux a très légèrement baissé puisque nous avons embauché 1 CDD au sein des salariés du Siège sur un poste à l'accueil. Nous restons sur notre objectif premier qui est de réaliser 100% de nos recrutements en CDI. En revanche, pour des contraintes organisationnelles, nous avons à nouveau dû recruter un salarié en CDD pour le même poste à l'accueil du siège social en 2018. En 2019, l'ensemble de nos nouveaux collaborateurs ont été recrutés en CDI. En 2020, nous avons maintenu notre engagement du 100% CDI.

2.1.2. EGALITE PROFESSIONNELLE

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

| | Taux de femmes sur l'effectif global | Taux d'hommes sur l'effectif global |
|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Population des Consultants | 30% | 70% |
| Salariés du Siège | 61% | 39% |
| Totalité des collaborateurs Quanteam | 29% | 71% |

Le taux de femmes au sein de Quanteam a légèrement augmenté en 2019 par rapport à 2018. Nous souhaitons continuer dans cette lancée pour que les femmes soient davantage présentes au sein de notre organisation. En 2020, nous continuons à communiquer sur les parcours de consultantes au sein de Quanteam.

Aucune différence liée au sexe ne s'applique lors du processus de recrutement de nos candidats. Le recrutement s'effectue sur différents critères objectifs, comme le diplôme, les compétences ou le nombre d'années d'expérience.



2.2. PROTECTION DE NOS COLLABORATEURS

Au 1er janvier 2020, nous avons changé de prestataire mutuelle et prévoyance et sommes à présent rattachés à Verlingue en tant que Courtier Conseil, Génération en tant que Gestionnaire des prestations et Generali en tant qu'assureur.

En effet, nous avons voulu bénéficier de prestations de meilleures qualités ainsi que d'un suivi plus efficace. Auparavant, nous adhérons au gestionnaire AXA. L'affiliation à la mutuelle et à la prévoyance reste obligatoire pour l'ensemble de nos collaborateurs, sauf exception. Quanteam 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.

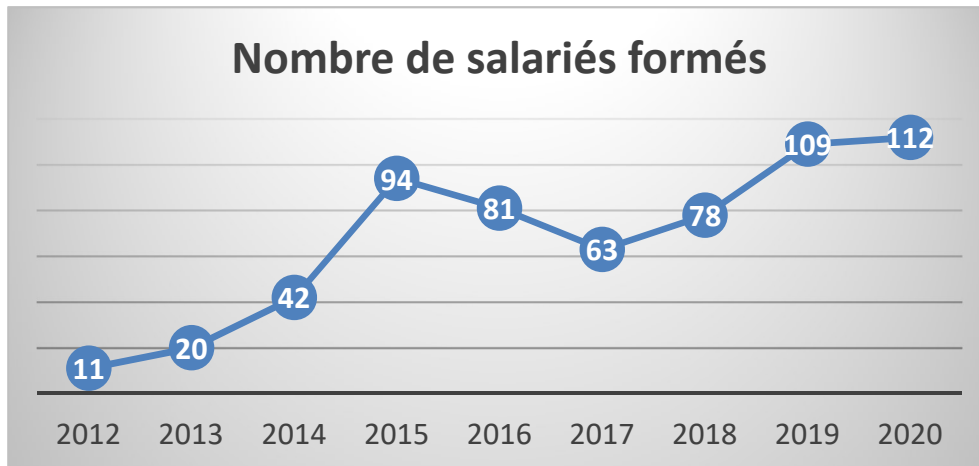
2.3. POLITIQUE DE RECRUTEMENT BASEE SUR L'EQUITE

Comme évoqué précédemment, notre politique de recrutement s'appuie sur un principe fort d'équité entre les candidats. Tous les intervenants de notre process de recrutement (Chargé(e)s de recrutement, Business managers...) veillent à appliquer notre politique de non-discrimination sur laquelle ils sont sensibilisés lors d'une formation à leur arrivée.

2.4. FORMATION

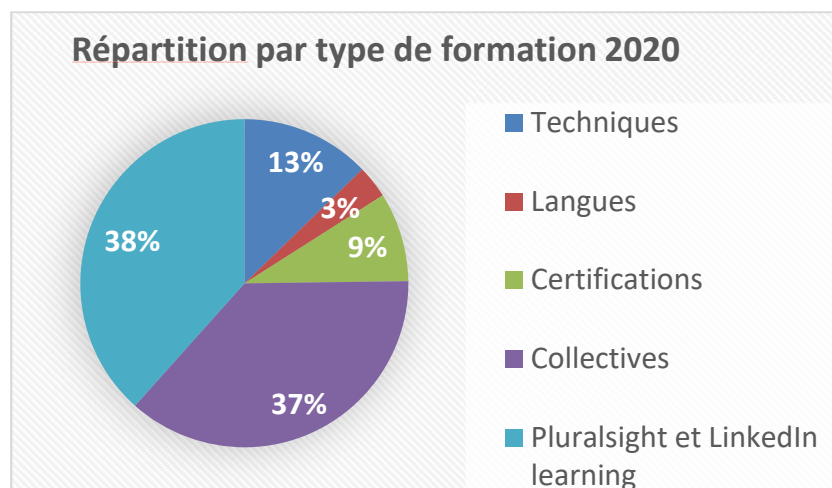
Nous portons une attention particulière à la montée en compétences de nos collaborateurs afin de répondre à leurs aspirations personnelles, ainsi qu'aux besoins de nos clients. Une politique de formation est mise en place par l'équipe des Ressources Humaines afin de proposer des formations personnalisées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

Notre process de demandes de formation a été revus en 2017 afin de faciliter la remontée des souhaits de nos consultants, stratégie payante au vue de l'augmentation constante du nombre de collaborateurs formés depuis 2017. Cette augmentation est d'autant plus louable que notre budget formation Quanteam auprès de FAFIEC a été considérablement impacté par la réforme de la formation mise en place depuis le 1er janvier 2019.



De nombreuses nouveautés en termes de formation ont vu le jour en 2019 et 2020. Quanteam est allé plus loin dans sa volonté de former ses salariés, notamment les consultants en inter-contrat (qui ne sont pas en mission chez l'un de nos clients). Nous avons notamment investi dans 30 licences LinkedIn Learning, qui permettent aux collaborateurs de se former sur leurs compétences cœurs, ou bien dans n'importe quel domaine qui les intéresse. Ces 30 licences sont suffisantes pour former l'ensemble de nos consultants en inter-contrat.

Toujours en 2020, des cours d'anglais ont également été mis en place toutes les semaines au siège de Quanteam. L'ensemble des salariés y ont accès : consultants, managers, ADV, RH...



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, 4 collaborateurs avaient été formés pour être Sauveteur Secouriste au Travail au siège. Dans le volet santé et sécurité au travail de notre politique RH, nous avons émis l'objectif d'avoir 5 collaborateurs formés à la formation incendie en 2017.

Au 31 décembre 2017, suite au départ de 2 collaborateurs formés, nous n'avons eu que 3 collaborateurs Sauveteur Secouriste au Travail en 2018. En 2019, l'effort a été fait pour rattraper les départs de l'année 2018. Ainsi 4 personnes ont été formées en 2019 et 2020, nous comptons actuellement 6 personnes Sauveteur Secouriste 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 leurs démarches. De plus, des témoignages de consultants ayant évolué en interne sont mis en avant auprès de tous les collaborateurs grâce à des interviews dans les newsletters ou sur le Blog Quanteam.

Cette mobilité interne peut se concrétiser en termes de compétences fonctionnelles/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 par exemple.

Quanteam compte plusieurs filiales à l'étranger dont à Bruxelles, Londres, Casablanca, New York ou Montréal. Cette implantation internationale permet de pouvoir répondre aux souhaits de mobilité internationale de certains de nos consultants. En 2019, 5 consultants de Quanteam France ont bénéficié du programme de mobilité internationale (1 en Belgique, 2 au Canada, 2 aux USA).



La nouveauté 2019 se situe également dans notre nouveau système d'information permet de faire une demande simplifiée et accessible de mobilité. Nous avons ainsi constaté une hausse des demandes de l'ordre de 36% sur l'année 2019. L'année 2020 n'est pas représentative des demandes de mobilité à cause de la crise sanitaire. Nous avons cependant effectué 4 mobilités en 2020.

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 parti par un suivi personnalisé et régulier de chaque collaborateur.

Des sessions d'intégration sont organisées mensuellement par les équipes des Ressources Humaines pour les nouveaux collaborateurs afin de faciliter leur insertion 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 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, à l'initiative du Business Manager ou du service des Ressources Humaines : suivi de mission, suivi du temps de travail, entretien professionnel... L'entretien professionnel est un acte clé du management au sein de Quanteam. Au 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 pour 11 places de titulaires à pourvoir. Ces membres 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.

Le rôle des membres du CSE est également de faire vivre la société en interne. Des événements sont ainsi organisés chaque année : arbre de Noël, week-ends au ski, dégustation de vins et foies gras pour cette année. Des bons cadeaux de Noël sont également distribués, des financements sur la plateforme MeyClub, des places de musées ou de cinéma sont également financés.

De plus, depuis fin 2019, le CSE possède son propre site Internet et y publie de façon régulière des informations (lettres, actus, activités, ...). Tous les collaborateurs y ont accès de façon individuelle.

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, d'échanges autour de cafés, de nouveaux événements internes, ...), mise en place d'un process d'accompagnement des consultants en transition entre deux projets...

Au mois de 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 au Siège Social.

Début 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-projet, 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'initiations (karaté, zumba, sophrologie, ...) de 45min à 1h. En 2020, le Covid-19 nous oblige à décaler cet événement 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 et les espaces communs afin de les rendre plus agréables à vivre.

Grâce à ces différentes mesures, Quanteam 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 plaît 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 Covid-19, cette enquête nous a aussi permis de mieux comprendre la manière dont ce dernier s'articulait de leur côté, comment le travail était géré à distance et comment les relations entre collègues et managers étaient maintenues. Grâce à cela, nous avons obtenu le label Best Workplace Experience en 2021.

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 de consultants uniquement sur leur adresse email corporate 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.

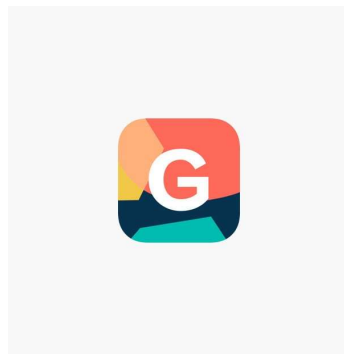
Par ailleurs, nous faisons des communications régulières pour inciter les collaborateurs à prendre leurs congés payés et RTT afin de ne pas les perdre à la fin de la période de référence concernée. De plus, nous avons la possibilité d'autoriser exceptionnellement la prise de congés payés de manière anticipée,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



2.11. GYMPASS

En 2017, nous avons exprimé notre volonté d'encourager nos collaborateurs à faire une activité sportive de façon régulière.

Dans ce cadre, l'équipe des Ressources Humaines, en collaboration avec le CSE, a mis en place un partenariat avec Gympass afin de subventionner l'accès à différentes activités sportives pour nos collaborateurs. Aujourd'hui 51 personnes bénéficient de cet abonnement subventionné.



3. ENVIRONNEMENT - NOTRE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

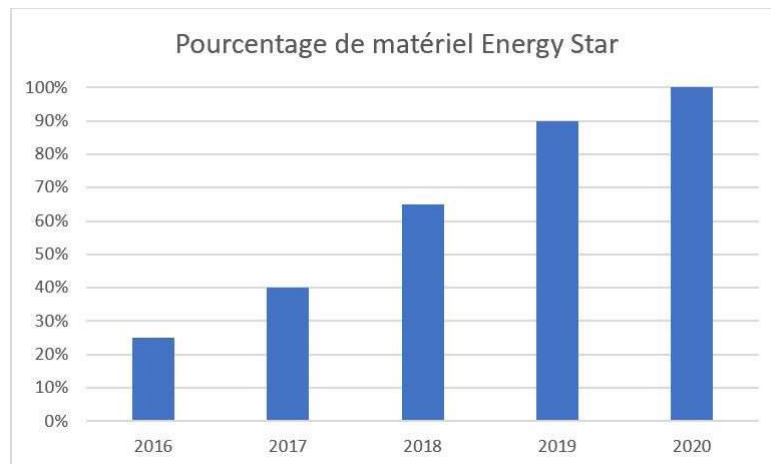
3.1. GREEN IT

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

Dans le cadre de notre politique de réduction de notre consommation d'énergie, nous avons décidé de remplacer le matériel informatique très consommateur en énergie par du matériel nouvelle génération. Nous avons procédé au remplacement de 11 postes de travail en 2016 et au remplacement de 23 postes de travail en 2017. Actuellement, 90% de notre matériel informatique est un matériel de nouvelle génération. Nous avons atteint les 100% de matériel Energy Star courant 2020.



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 les deux certifiés Energy Star.

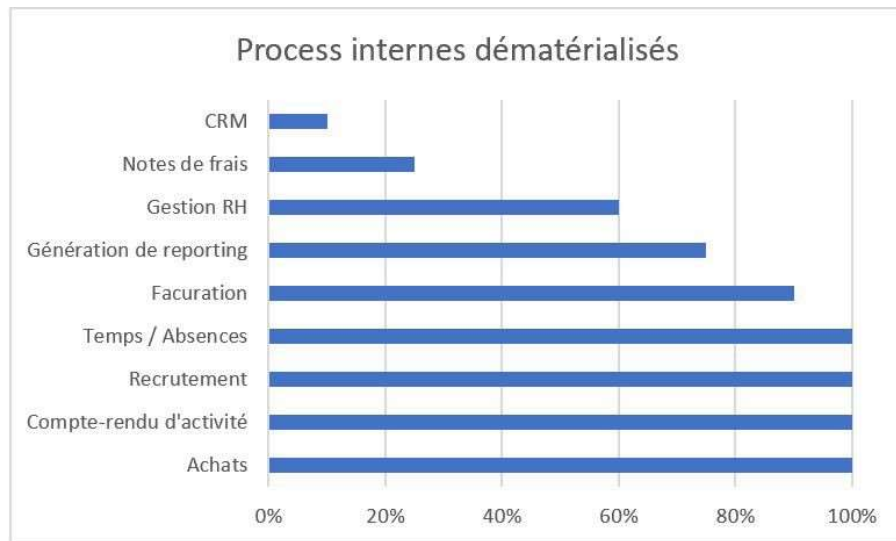


3.2. DEMATERIALISATION DES DOCUMENTS ET DES PROCESS

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 managers et consultants, entre les équipes RH et les salariés de manière générale. L'ensemble des documents ou justificatifs qu'un salarié doit fournir à Quanteam se fait maintenant via Alibeez. Nous refusons tous les justificatifs papier dorénavant 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.

En 2020, nous avons continué dans cette voie et dématérialisé d'autres process : les bilans annuels, les documents administratifs liés au démarrage de nouveaux projets, les notes de frais et la gestion des formations.



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).

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 au siège participe à la réduction des impressions. En effet, lors d'un entretien candidat, des fiches entretien étaient systématiquement imprimées. La personne faisant passer l'entretien est maintenant munie de sa tablette et remplit directement la fiche d'entretien dessus. L'économie de papier est significative, puisque Quanteam fait passer en moyenne 120 entretiens par mois et près de 1 300 à l'année.



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 de consultant. Depuis la mise en place d'Alibeez, tout le process de démarrage du consultant se fait directement via l'outil. La dématérialisation des process, en cours depuis 2019, a permis de réduire notre consommation de papier de 25% environ.

3.4. REDUCTION DE LA CONSOMMATION D'ENERGIE

Les collaborateurs de Quanteam sont régulièrement incités par mail à éteindre leurs lumières et les éclairages inutiles au Siège. Ils sont également sensibilisés sur le fait d'éteindre leur ordinateur 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 Quanteam. 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 vaisselle lavables : lors de nos événements, nous avons abandonné la vaisselle jetable. Cette vaisselle est aussi utilisée pour les déjeuners de nos collaborateurs.



- Nous offrons également à présent un tote bag à chaque collaborateur brandé avec le logo Quanteam afin qu'il puisse transporter ses 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 leur recyclage. Cette initiative portée par le programme Recy'Go de La Poste a été renouvelée chaque année depuis 2017.

Nous faisons aussi partie du programme Eco Box Xerox pour le recyclage des cartouches d'encre d'imprimantes.

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

3.7. FOURNISSEURS ECO-RESPONSABLES

L'engagement pour l'environnement de Quanteam 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...), un critère qui a été important dans le choix de notre prestataire, avec sa proximité par rapport à nos nouveaux locaux.

3.8. FAVORISER L'UTILISATION DE TRANSPORTS ECOLOGIQUES

Chez Quanteam, 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 réglementaires 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 du Siège non sédentaires 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 l'utilisation de la voiture électrique.



4. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION - LA TRANSPARENCE CHEZ QUANTEAM

4.1. TRANSPARENCE DES DIRIGEANTS DANS LA COMMUNICATION

Julien Bensoussan et Grégoire Jarry, les deux Directeurs Généraux Associés du Groupe Quanteam, sont dirigeants-actionnaires. Ainsi, les choix stratégiques pour Quanteam 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 est représenté.

Chaque trimestre, au minimum, une newsletter comportant un mot des Associés est envoyée à l'ensemble des salariés Quanteam. 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 Quanteam, les derniers chiffres...

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 en janvier 2021. Toujours dans l'objectif de continuer à assurer une communication solide entre les dirigeants et les collaborateurs, les newsletters sont désormais envoyées tous les deux 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 réunions d'échanges via visioconférence entre le top management et tous les collaborateurs ont eu lieu durant le confinement, le 31 mars ainsi que 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 de Quanteam 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 continuons en 2020 et 2021 à renforcer les actions de sensibilisation auprès de chaque directeur de département afin d'assurer le respect des principes éthiques chers à Quanteam.

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 de toutes 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 de Quanteam 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 avons 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 nomination d'un DPO et à la définition d'un plan d'action visant la mise en conformité de Quanteam. Ces initiatives ont porté leurs fruits et nous permettent d'être en adéquation avec la réglementation en vigueur.

QuANTEAM



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

www.quanteam.fr