

Monsieur le Secrétaire Général
Nations-Unies
New York – NY 10017
Etats Unis

Paris le 27 septembre 2021

Monsieur le Secrétaire Général,

Je suis heureuse de confirmer par la présente que FIXAGE réaffirme son support et son engagement aux 10 principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'Homme, des droits du Travail, de l'environnement et de la lutte anti-corruption.

Vous trouverez ci-après notre rapport sur les actions mises en place et les progrès réalisés. Nous avons décrit nos actions pour intégrer le Global Compact et ses principes dans notre vie d'entreprise, notre stratégie, culture et opérations quotidiennes. Nous sommes particulièrement attachés à partager cette information avec tous nos partenaires, fournisseurs, clients et salariés.

Nous poursuivrons nos efforts au cours des prochaines années. Nous réfléchissons tant avec nos clients que les collègues de notre réseau international à mettre en place les meilleures pratiques sur le plan de la responsabilité civique de l'entreprise dans l'économie.

FIXAGE

actuares et consultants

Cette période de pandémie nous a obligé à réfléchir sur certains points de notre fonctionnement pour nous adapter au mieux au nouveau contexte sanitaire et économique.

Nous restons à votre disposition pour vous éclairer sur toutes nos actions entreprises et répondre à vos questions sur ce document.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de notre considération distinguée.



Dominique Piermay
Secrétaire Générale

PJ. Notre rapport pour les années 2020-2021

Compte rendu des progrès faits en 2020-2021

Nous venons vous faire part des progrès que nous avons réalisés sur les 10 principes.

En 2021, nous avons renouvelé notre évaluation ECOVADIS et nous avons obtenu une note de 71/100. Grâce à ce score nous avons obtenu une **médaille Gold** et nous avons été classés dans le **TOP 3** des fournisseurs qu'ECOVADIS évalue dans le monde. Ceci démontre nos efforts en matière de responsabilité sociétale et de développement durable.

ECOVADIS est la première plateforme collaborative permettant aux grands groupes d'évaluer la performance environnementale de leurs fournisseurs. Celle-ci est déterminée grâce à 21 indicateurs (des émissions de CO2 aux conditions de travail, compatibles avec les standards légaux, et affinés par un réseau d'experts). Plus de 40 000 entreprises réparties dans 120 pays s'adressent à EcoVadis pour réduire le risque, piloter l'innovation, et favoriser la transparence et la confiance entre les partenaires commerciaux.

Droits de l'homme

Principes 1 et 2. *Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ; et Principe 2 à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.*

Actions entreprises

Depuis plusieurs années, nous avons en place un comité de suivi de droits et de la politique sociale de l'entreprise. Composé d'un membre de la direction générale, d'un chef de mission et d'un membre du personnel, ce comité se réunit 4 fois par an. Il a notamment charge de veiller à ce que les principes 1 et 2 soient strictement respectés.

Au cours des années 2020-2021, le comité n'a constaté aucune violation de la part de l'entreprise de l'un de ces deux principes.

Lors du séminaire annuel de l'entreprise (qui réunit l'ensemble des consultants du groupe), une présentation est faite pour rendre en compte des travaux de ce comité et sensibiliser ainsi le personnel. Compte tenu de la crise sanitaire Covid 19, le séminaire de janvier 2021 a dû être annulé mais il a été ré programmé en janvier 2022. Nous avons cependant réuni les salariés de l'entreprise à plusieurs reprises au cours de l'année en assemblée plénière dans le respect des mesures sanitaires : nous avons bien entendu à ces occasions rendu compte des travaux du comité.

Nous avons également adopté une politique stricte d'égalité des chances, tant au moment de l'embauche qu'au cours de la vie dans la société. Ainsi nous imposons à nos recruteurs externes « chasseurs de têtes » d'appliquer strictement cette politique. Nous appliquons strictement l'article L.1132-1 du Code du travail Français qui prescrit notamment qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison du de son origine, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille.

De fait, parmi nos effectifs nous avons plusieurs employés d'origine étrangère (chinoise, marocaine, roumaine, ...) en situation régulière de travail.

Le point de vigilance mis sur les précautions à prendre en matière de harcèlements de tous types a été suivi avec attention, malgré le confinement. A ce sujet nous avons mis en place une procédure d'enquête et de règlement des plaintes de harcèlement et/ discriminations qui a été communiquée à l'ensemble de nos collaborateurs.

Normes du Travail

Le comité de suivi de droits et de la politique sociale de l'entreprise prend également en charge le suivi du respect des principes 3, 4 5 et 6. Nous avons mis en place en Octobre un CSE. Les réunions sont régulières à raison d'une fois par mois.

Principe 3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective ;

Actions entreprises

Pendant la crise sanitaire Covid-19 plusieurs actions ont été entreprises par FIXAGE afin d'assurer la continuation de son activité pendant la pandémie. Nous avons mis en place plusieurs mesures de prévention destinées à protéger nos collaborateurs :

- mise en place du télétravail pendant le confinement pour tous nos collaborateurs. Le télétravail a été un pilier majeur de notre stratégie et a été appliqué pour tous les métiers dont l'activité peut s'effectuer à distance. Cela a permis de limiter au maximum les déplacements et l'utilisation des transports en commun.
- en parallèle, tous nos bureaux ont ouvert pour accueillir les collaborateurs en mobilité et ceux qui ne peuvent pas télétravailler pour des raisons techniques. Le retour a été fait sur la base du volontariat et dans le strict respect des mesures de distanciation de travail prescrites.
- au sein des bureaux, des mesures de distanciation sociale ont été mises en place. Les instructions d'hygiène éditées par le Ministère de la Santé ont été affichées dans nos locaux. Les règles suivantes sont mises en place :

FIXAGE

actuares et consultants

- Des instructions adaptées ont été données au personnel en charge du nettoyage des bureaux de FIXAGE : le nettoyage et la désinfection des surfaces de travail est effectuée à la fin de chaque jour de travail ;
- Des solutions hydro-alcooliques ont été mises à disposition du personnel et des visiteurs dans les locaux de FIXAGE ;
- Le port du masque est obligatoire et de manière permanente. Deux masques alternatifs et lavables ont été distribués à chacun de nos collaborateurs ;
- Un poste de travail précis est attribué à chaque collaborateur et il n'est pas possible de changer d'ordinateur en cours de journée. Chacun est responsable de la bonne tenue de son poste de travail en nettoyant son matériel (ordinateur, clavier, souris, etc) avec des lingettes désinfectantes mises à disposition ;
- L'accès à la cuisine est interdit (et notamment pas d'usage de la machine à café, du micro-onde et du réfrigérateur) ;
- Pour les collaborateurs désirant apporter leur déjeuner, les repas sont pris individuellement et dans le respect des règles de distanciation sociale sans droit d'accès à la cuisine commune. Chacun est responsable d'apporter et reprendre sa vaisselle ;
- La circulation dans les couloirs a été réduite et les pauses cigarettes ne sont plus être prises en groupes ;
- Les bureaux doivent être aérés par les collaborateurs toutes les heures, pendant un quart d'heure. L'usage des ventilateurs est proscrit pendant toute la durée de la pandémie ;
- Pour les réunions organisées dans nos locaux le nombre des participants est restreint à 5 personnes et le port de masque est obligatoire ;

- L'accès des visiteurs aux locaux reste très réduit et il s'effectue dans le respect de la distanciation sociale.
- Les collaborateurs qui se rendent sur les sites de nos clients s'engagent à respecter toutes les règles de sécurité, d'hygiène et de santé mises en place par les clients ainsi que toutes les mesures et gestes barrières reconnus.
- Nous avons constitué une cellule de vigilance active est mise en place depuis le début de la crise, en l'occurrence pour ce qui est du Covid 19 depuis le 24 février 2020. Les rôles de cette cellule sont multiples : la mise en place du plan de continuité de l'activité pendant la pandémie, le suivi des niveaux d'alerte, suivi des mesures de prévention édictées par le Gouvernement, établissement des mesures de prévention, mise en place des analyses des risques, la communication avec les salariés, les clients et les fournisseurs.
- Aujourd'hui le retour dans les locaux se fait sur base progressive, pour un retour à la normale à compter du 1^{er} Octobre 2021.

Nous précisons que les actions en place hors situation Covid-19 sont toujours d'actualité :

- Adaptation des horaires de travail pour certains personnels, dans le respect à la fois de la législation sociale mais également de l'égalité des salariés. Ainsi lors des grèves de transport du printemps 2020, cette adaptation a permis à plusieurs salariés de travailler à partir de chez eux. Cet effort se poursuit aujourd'hui. Les mères de famille appartenant au personnel administratif qui l'ont souhaité bénéficient aujourd'hui d'une possibilité d'aménagement de leur temps de travail de façon à ne pas travailler une après-midi par semaine.
- Organisation de « parrainage (mentoring) » pour les nouveaux entrants par des salariés plus expérimentés. Cette action a fait

l'objet d'efforts accrus cette année. Une enquête menée en janvier 2021 auprès de l'ensemble du personnel à montrer que 100 % de personnes interrogées approuvent la mise en place du parrainage. Au cours de l'enquête des pistes d'amélioration ont été évoquées.

- Montée au capital de l'entreprise de certains salariés du groupe.

Principe 4 . Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Actions entreprises

La règle de base dans l'entreprise proscrit le recours automatique aux heures supplémentaires. Cette règle est inscrite dans tous les contrats d'embauche. Des heures supplémentaires peuvent cependant être effectuées après accord express. Ces dernières ne peuvent être imposées. Elles sont effectuées par les seuls consultants qui se sont portés volontaires.

Principe 5 . Abolition effective du travail des enfants.

Actions entreprises

Tous nos salariés ont plus de 22 ans, ils sont donc forcément majeurs. Aucune embauche ne peut se faire sans que la personne présente sa carte d'identité.

Principe 6 Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Actions entreprises

FIXAGE s'attache à favoriser lors de ses recrutements les origines "diverses" de ses consultants : filières de formation variées (CEA, ENSAE, ISUP, ISFA, Ecole Normale Supérieure, Ecole Centrale, agrégation de mathématiques, doctorant, Universités, Écoles d'ingénieurs, ...). Nous choisissons les meilleurs éléments, parmi les meilleurs de leur promotion. Pour favoriser la richesse du travail de groupe, nous sommes très vigilants à recruter des collaborateurs venant d'horizons divers, de nationalités diverses (la majorité de nos consultants est française, mais nous employons également des ressortissants venant d'Afrique du Nord, du Cameroun, de Chine, et récemment de Roumanie et d'Ukraine...). Tous sont engagés sur des contrats à durée indéterminée pour la majorité à temps plein.

Le comité de suivi porte une attention particulière aux embauches et à la gestion des carrières. Il s'assure à la fois de la non discrimination à l'embauche (tant raciale, que sociétale). En 2021, les salariés du groupe sont issus de plus de 6 nationalités différentes. Il suit également de près l'égalité hommes/femmes. En 2021, Fixage peut s'enorgueillir d'avoir une parfaite égalité hommes/femmes dans son personnel. Il est remarquable de noter que notamment dans les catégories Managers et Chefs de mission la part de femmes est plus importante que celle des hommes.

Environnement

Principes 7, 8 et 9 ; *Précaution face aux problèmes touchant l'environnement*

Actions entreprises

Nous avons mis en place une charte de développement durable que nous communiquons, tant à nos salariés, qu'à nos fournisseurs et nos clients.

Nous avons également défini une charte d'achats responsable qui s'appuie sur les trois piliers du développement durable que sont la préservation des équilibres économiques, sociaux et environnementaux liés aux activités de FIXAGE et à celles de ses fournisseurs. Aussi, une note de service a été communiqué dans ce sens à l'acheter de fournitures.

La politique de développement durable est déléguée à un comité qui en est responsable et qui doit adapter les principes aux contraintes. Il est composé d'un membre de la direction générale, de deux membres du personnel, dont la personne responsable des achats.

Ce comité se réunit sur base trimestrielle. En 2020 et 2021, il s'est réuni 4 fois.

- Nous fournissons à nos collaborateurs toutes les informations nécessaires pour leur permettre de comprendre les enjeux de la protection de l'environnement et leur donner les moyens de contribuer de façon positive au respect de l'environnement. Depuis 2015, une note sur ce sujet est remise au moment de l'embauche de chaque salarié en même temps que le livret

d'accueil.

- Nous surveillons les effets et les problèmes que pourraient causer l'activité de notre société sur l'environnement et avons mis en place les mesures de protection nécessaires pour y remédier. Nous encourageons nos salariés à utiliser les énergies propres pour se rendre au travail.
 - o Ainsi, nos salariés peuvent s'ils le désirent venir à l'entreprise en vélo. Notre société va dans ce domaine plus loin que ce la législation française prévoit. Nous remboursons intégralement le nombre de kilomètres parcourus, quelle que soit la distance. Pour l'instant, un seul salarié a demandé à bénéficier de ce système.
 - o Plusieurs salariés ont accepté de se rendre à pied à l'entreprise.
 - o Tous les autres se déplacent avec les transports en commun.
 - o Il n'y a aucune voiture de société dans l'entreprise.

- Nous nous assurons que nos fournisseurs et clients sont, dans la mesure du possible, également engagés dans un processus de respect du développement durable.
 - o Nous favorisons notamment l'emploi de fournisseurs les plus proches de nos locaux (épicerie, mais aussi fournitures de bureau) afin de minimiser les transports.
 - o Les courses de bouche notamment se font dans les petits commerces autour de notre bureau plutôt que dans la grande distribution.

- Nous recyclons (dans la mesure du possible) les matériels (cartouches d'imprimerie,...), et utilisons des fournitures de

bureau recyclées. Nous avons mis en place de poubelles sélectives depuis 2015.

Lutte contre la corruption

Principe 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.

Actions entreprises

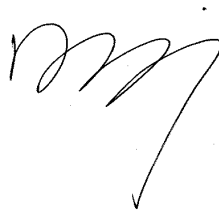
Dominique PIERMAY a été désignée pour être habilitée à assurer la liaison avec TRACFIN (Traitement du Renseignement et Action contre les Circuits Financiers clandestins), la cellule française de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme rattachée au Ministère des Finances et des Comptes publics.

L'ensemble des associés, managers, chefs de missions et seniors sont sensibilisés à ce sujet.

De plus, nous organisons plusieurs fois par an des réunions d'informations à l'ensemble du personnel pour leur présenter les évolutions régulières du en matière de lutte contre le blanchiment et la corruption. Les évolutions sont également diffusées via le réseau social interne BITRIX de FIXAGE.

Notre rapport annuel auprès du CNCEF (chambre nationale des conseillers en investissements financiers) n'a signalé aucune suspicion de blanchiment au cours des années écoulées.

Nous poursuivrons nos efforts au cours des prochaines années. Nous réfléchissons tant avec nos clients que les collègues de notre réseau international à mettre en place les meilleures pratiques sur le plan de la responsabilité civique de l'entreprise dans l'économie.



Dominique Piermay
Secrétaire Générale

Informations relatives à la société

Type d'organisation Société commerciale
Organisation syndicale
 Association ONG
 Autre _____

Nom des sociétés du Groupe : [FIXAGE](#), [FIXAGE Actuariat](#), [FIXAGE EMPLOYEE BENEFITS](#), [TRILEX](#)

Adresse [11, avenue Myron Herrick](#)
Code postal [75008](#) Ville [Paris Pays France](#)

Téléphone: [+ 33 1 53 83 83 93](#) Fax [+ 33 1 53 83 83 99](#) Site internet
[www..fixage.com](#)

Nombre de salariés [65 tous en direct et contrats à durée indéterminée](#)
Type d'activité(s) [Conseil en actuariat](#)

Nom et titre du plus haut responsable : [Michel Piermay, Président Directeur Général](#)

Nom et titre de la personne responsable des contacts pour le Pacte Mondial

[Dominique Piermay, Vice président](#)

Téléphone+ 33 1 53 83 83 93 Fax+ 33 1 53 83 83 99 Email :
dominique.piermay@fixage.com

Secteur d'activité (en cas de multi-activités, merci d'indiquer la rubrique dans laquelle vous souhaitez être listé pour optimiser les échanges de bonnes pratiques) :

- | | | | |
|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Agriculture | <input type="checkbox"/> | Métallurgie et Travail des Métaux |
| <input type="checkbox"/> | Automobile | <input type="checkbox"/> | Pétrochimie |
| <input type="checkbox"/> | Aéronautique | <input type="checkbox"/> | Services Collectifs, Sociaux et Personnels |
| <input type="checkbox"/> | Chimie | <input type="checkbox"/> | Pharmaceutique |
| <input type="checkbox"/> | Commerce et distribution | <input type="checkbox"/> | Administration Publique |
| <input type="checkbox"/> | Construction | <input type="checkbox"/> | Edition et Imprimerie |
| X | Conseil et Audit | <input type="checkbox"/> | Immobilier |
| <input type="checkbox"/> | Education | <input type="checkbox"/> | Télécommunication |
| <input type="checkbox"/> | Energie | <input type="checkbox"/> | Confection, Textile et Cuir |
| <input type="checkbox"/> | Finance et Assurance | <input type="checkbox"/> | Tourisme et Loisirs |
| <input type="checkbox"/> | Alimentation | <input type="checkbox"/> | Transports et infrastructures de transports |
| <input type="checkbox"/> | Santé | <input type="checkbox"/> | Autre |
| <input type="checkbox"/> | Internet et e-commerce | | |
| <input type="checkbox"/> | Informatique | | |
| <input type="checkbox"/> | Industrie de transformation | | |
| <input type="checkbox"/> | Media, Communication & Publicité | | |