APSIDE GROUPE

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2021 - GLOBAL COMPACT

> ENTREPRISE ENGAGEE !

TABLE DES MATIERES

1. Déclaration du le Président Directeur Général (PDG) 2
2. Gouvernance RSE 3
2.1. La politique RSE 3
2.2. Gouvernance 4
2.3. Evaluation RSE 4
2.4. Sensibilisation des Apsidiens 5
3. Principes relatifs aux Droits de l'Homme 6
4. Principes relatifs aux conditions de travail 7
4.1. Diversité et lutte contre les discriminations 7
4.1.1. La politique handicap 7
4.1.2. Egalité Femmes/Hommes 9
4.2. La santé, la sécurité, et le bien-être au travail 10
4.2.1. Enquêtes de satisfaction 10
4.2.2. Télétravail et santé et sécurité 11
4.2.3. Impact de la crise COVID 11
4.3. Formation & employabilité 12
5. Principes relatifs à l'environnement 14
5.1. Empreinte carbone 14
5.2. Numérique responsable 16
5.3. Consommation des ressources et gestion des déchets 18
5.3.1. Consommation d'énergie 18
5.3.2. Gestion des déchets 19
5.3.3. Achats responsables 19
5.4. Sensibilisation aux enjeux environnementaux 20
6. Principes relatifs à la lutte contre la corruption 21
6.1. Anti-corruption et éthique des affaires 21
6.2. Enquête de satisfaction clients 22

1. DECLARATION DU LE PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL (PDG)

Boulogne Billancourt, le 3 Décembre 2021

En signant le Pacte Mondial des Nations Unies en 2004, la société Apside s'est engagée à respecter les dix principes relatifs aux droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Ces principes sont pleinement ancrés dans la culture d'Apside qui, depuis sa création en 1976 agit selon des valeurs éthiques, de respect et de transparence envers ses propres collaborateurs mais aussi ses clients, et œuvre ainsi quotidiennement à exercer une activité pérenne.

L'année 2021 marque un tournant dans la politique RSE du groupe avec la **création d'une équipe** dédiée à plein temps au développement de celle-ci. La formalisation de notre **stratégie d'entreprise engagée** a permis la structuration des actions RSE déjà existantes (notamment l'engagement d'Apside pour l'intégration des personnes handicapées) et la réaffirmation d'engagements fort pour réduire notre empreinte environnementale et le lancement d'actions concrètes qui ont accéléré la transition écologique du groupe.

En tant que Président Directeur Général d'Apside, je fais confiance aux Apsidiens pour renforcer notre efficience, notre intégrité écologique, l'équité sociale de nos activités, tout en respectant les droits et devoirs fondamentaux relatifs aux Hommes et à l'Environnement.

Pierre Gauthier

Président Directeur Général

2. GOUVERNANCE RSE

2.1. La politique RSE

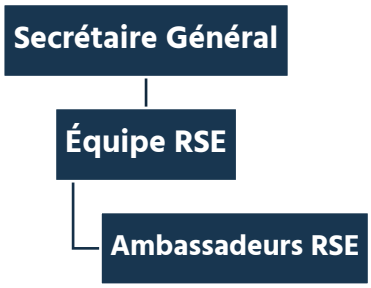
La politique RSE intégrée à la stratégie du groupe positionne Apside comme une **Entreprise Engagée**. Elle s'articule autour de **4 piliers** fondamentaux qui reprennent les principes du Global Compact et les Objectifs du Développement Durable : **le Social, l'Ethique, l'Environnement et les Achats Responsables**.

La stratégie RSE d'Apside fait l'objet d'une construction commune entre Apside et ses parties prenantes (investisseurs, salariés, fournisseurs, clients) pour définir et hiérarchiser ses enjeux RSE. En 2021, deux chantiers majeurs ont été lancés pour soutenir la politique RSE :

- La signature d'un Accord Handicap fixant notre ambition en terme d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.
- La réduction de l'empreinte environnementale du groupe avec la réalisation d'un bilan carbone sur l'ensemble des postes d'émission.

2.2. Gouvernance

La politique et la stratégie RSE sont placées sous l'autorité du Secrétaire Général d'Apside, rattaché à l'équipe de Direction, dont dépend une équipe RSE dédiée à temps plein sur le pilotage et le déploiement de la stratégie RSE.



L'équipe RSE est en charge de :

- Elaborer avec la Direction la stratégie RSE du groupe
- Définir avec la Direction les indicateurs permettant de mesurer les actions réalisées
- Piloter les actions RSE en lien avec les différentes agences, les services support et les fournisseurs
- Répondre aux évaluations demandées par nos clients et actionnaires (reporting extra financiers)
- Communiquer sur les actions RSE d'Apside avec l'ensemble des parties prenantes d'Apside
- Réaliser une veille réglementaire autour du Développement Durable

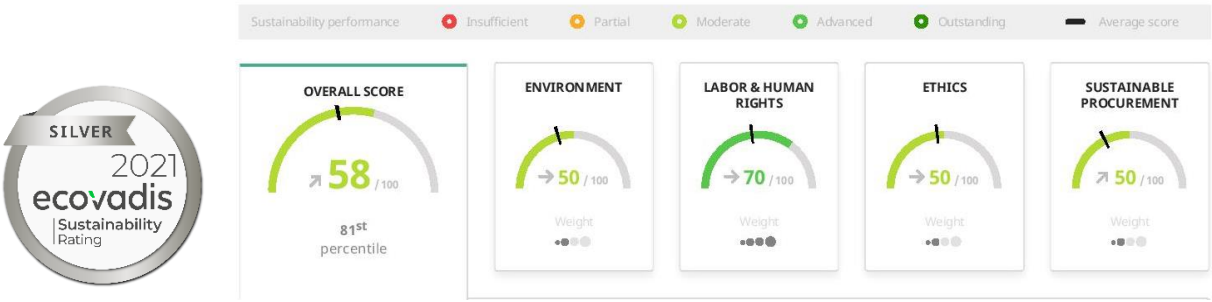
Afin d'**intégrer au mieux les enjeux développement durable d'Apside au sein de ses différentes agences**, Apside a mis en place un **réseau d'ambassadeurs RSE** visant à impliquer le plus possible tous les collaborateurs dans la dynamique de changement et à favoriser pleinement les prises d'initiatives RSE locales.

La politique RSE, en tant que partie intégrante de la stratégie d'entreprise, est l'objet d'un Comité de Pilotage trimestriel entre le Comité Exécutif et l'équipe RSE.

2.3. Evaluation RSE

Chaque année, les performances **RSE d'Apside sont évaluées par EcoVadis**, leader mondial dans l'évaluation des pratiques RSE. **En 2020, Apside a reçu la note de 58/100 (médaille d'argent)**, soit une progression de 2 points par rapport à 2019.

NOTES ISSUES DE LA DERNIERE EVALUATION AVEC LE DETAIL PAR THEMATIQUE :



Apside affiche une maturité supérieure à la moyenne des entreprises de son secteur d'activité (« Average score »), avec un niveau « avancé » sur le volet social.

De plus, dans le cadre du LBO mis en place en 2018, nos investisseurs nous évaluent chaque année sur des critères ESG (Environnemental, Social et Gouvernance), dans l'optique d'évaluer la maturité par rapport à la RSE et de challenger les entreprises composant de leur portefeuille.

2.4. Sensibilisation des Apsidiens

Apside formalise ses engagements au travers d'une **Charte RSE,** disponible sur l'intranet de la société. Cette charte exhorte tous les Apsidiens à respecter les engagements d'Apside en matière :

Respect de l'environnement

Santé et sécurité

Ethique des affaires

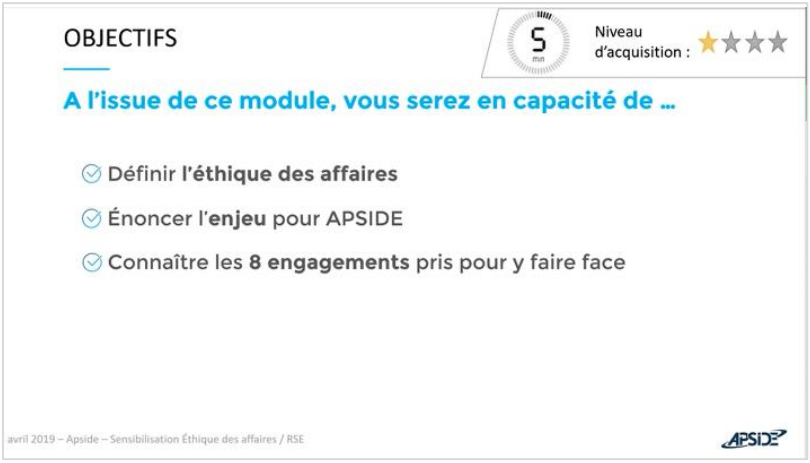
Respect de l'autre

Discrimination

Confidentialité des données

Les engagements RSE sont également abordés lors du parcours **d'intégration digitalisé** ; **tout nouvel arrivant est sensibilisé aux mesures d'éthiques en vigueur chez Apside** (respect de l'autre, anti discrimination, lutte contre la corruption, conflits d'intérêt, respect des principes de concurrence).

EXTRAIT DE LA SENSIBILISATION A L'ETHIQUE DES AFFAIRES :



3. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

DROITS DE L'HOMME

1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme

2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

La société Apside a toujours agi dans le plus grand respect des droits de l'Homme et adhère de façon naturelle aux principes de la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948)** et **la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne (2000).** Aucune violation à ces droits fondamentaux n'est tolérée.

Dans une démarche de suivi et de contrôle, un ensemble d'indicateurs relatifs aux thématiques des Droits de l'Homme est désormais répertorié **afin de nous assurer d'année en année du bon respect de ces principes.**

Parmi eux, le nombre de plaintes de harcèlement au bureau, le nombre de plaintes relatives à des traitements inégaux pour cause de discrimination ou encore le nombre de plaintes de recours au travail des enfants, étant souligné que dans ses 45 ans d'existence, Apside n'a relevé aucune plainte ou remarque à ces titres.

En plus du droit d'accès permanent à la Direction Générale formalisé dans le livret d'accueil, le Secrétaire Général, représentant de la Direction en charge des sujets RSE, peut être saisi à tout moment tant par les collaborateurs que clients et tiers au groupe Apside sur des interrogations ou manquements éventuels, au moyen d'adresses mail spécifiques. Les procédures de remontées d'alerte sont spécifiées dans le guide du nouvel arrivant et dans les clauses contractuelles avec nos clients et fournisseurs.

INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES AU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME :

Sujets évalués	Indicateurs	2019	2020	2021
Violation des Droits de l'Homme	Pénalités obtenues (inspection du travail, CNIL)	0	0	10/11/2021 : 0
	Nombre de réclamations émises par les salariés et non-conformité (CHSCT, Direction)	0	0	10/11/2021 : 0

4. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. Diversité et lutte contre les discriminations

4.1.1. La politique handicap

Apside a créé en 2019 une filiale dédiée à l'accompagnement et l'insertion des personnes en situation de handicap **Apsid'EA (Entreprise Adaptée)** dont l'objectif est de recruter des talents sur nos cœurs de métiers. Ces nouveaux collaborateurs bénéficiaires d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) pourront compter sur l'équipe Santé au Travail d'Apsid'EA afin de les accompagner dans leur insertion et leurs évolutions professionnelles.

En plus de cette filiale, Apside a mis en place une **Mission Handicap**, animée par un réseau de **Référents Handicap** présents sur tout le territoire. Leur mission est soutenue par une Politique Handicap détaillant les moyens mis en œuvre pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Celle-ci repose sur 5 engagements :

• **Le recrutement pour tous :** un processus de recrutement adapté avec une formation pour l'ensemble de nos chargées recrutement afin d'être en capacité de s'adapter au candidat

• **La formation pour tous :** gratuite et illimitée pour les personnes en situation de handicap

• **Le maintien à l'emploi :** un plan de reconversion en interne, des partenariats Cap Emploi et AFPA mais aussi des immersions métiers

• **La sensibilisation et la communication :** en tant qu'entreprise apprenante, notre vocation est de transmettre une sensibilisation adaptée avec 17 référents identifiés dans le groupe aux profils variés (RH, assistant.e, responsable, commercial)

• **Le recours aux ESAT et au secteur adapté et protégé pour les dépenses structurelles et fonctionnelles**

Ces engagements ont été consolidées en 2021 par la signature d'un **Accord d'entreprise pour l'ensemble du Groupe, signé** avec **les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et les partenaires sociaux du groupe**.

En 2021, dans le cadre de la Mission Handicap, plusieurs actions de sensibilisation ont été menées à l'échelle du Groupe :

- **le Challenge Streetco (mai 2021)** qui a réuni 96 collaborateurs et collaboratrices Apside pour participer à améliorer l'accessibilité des villes de France. Grâce à cette action, plus de 763 obstacles et lieux accessibles ont été signalés sur la voirie via l'application GPS Streetco !

- **L'organisation de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)** du 15 au 19 novembre 2021, avec un grand nombre d'événements organisés pour sensibiliser les Apsidiens au handicap.

LE PROGRAMME DE LA SEEPH 2021 :

4.1.2. Egalité Femmes/Hommes

Cette année, Apside poursuit ses efforts en matière d'égalité femmes/hommes. **Le Groupe est signataire du Manifeste pour la Reconversion des Femmes dans les Métiers du Numérique** et a pris des engagements concrets :

- Élargir nos critères de recrutement
- Valoriser tous types de parcours professionnels
- Recruter des profils de tout âge
- Mettre en place des actions et des dispositifs d'accompagnement
- Mettre en place les ressources et les actions de formation nécessaires
- Former nos salarié.e.s aux pratiques favorisant l'inclusion et l'égalité Femmes/Hommes

Cet engagement a permis de faire progresser le groupe (périmètre France) dans son **index d'égalité Femmes/Hommes de 79/100 en 2019 à 83/100 en 2020**.

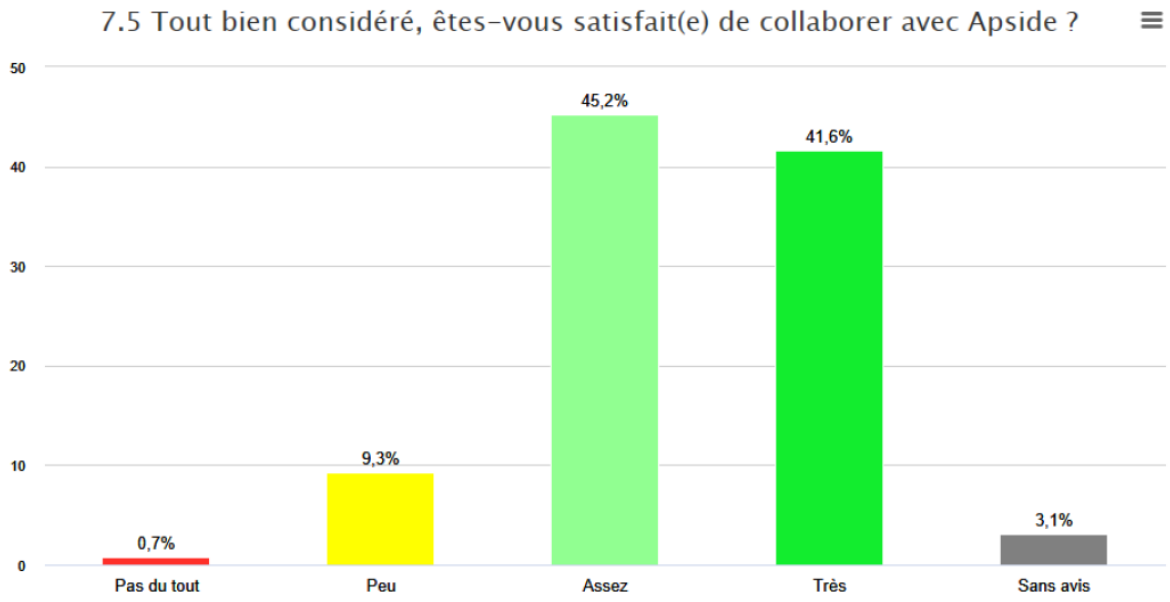
INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES AUX MESURES ANTI DISCRIMINATION :

Sujets évalués	Indicateurs	2019	2020	2021
Intégration des personnes en situation de handicap	Part des travailleurs en situation de handicap dans l'effectif total	1,4%	2,5 %	10/11/2021 : 2,4%
Egalité Femmes/Hommes	Taux de femmes dans les effectifs	23%	23%	10/11/2021 : 23%
	Index égalité Femmes/Hommes	79/100 (périmètre France)	83/100 (périmètre France)	Indicateur disponible en 2022

4.2. La santé, la sécurité, et le bien-être au travail

4.2.1. Enquêtes de satisfaction

Le groupe s'efforce de répondre aux attentes de ses collaborateurs en matière d'amélioration des conditions de travail. Pour ce faire, Apside met en place des suivis trimestriels et, depuis 2006, **des enquêtes de satisfaction collaborateur annuelles et anonymes**. Le taux de participation de l'enquête 2020 présentée ci-dessous est de 55%. Pour cette dernière enquête, le questionnaire a été refondu afin d'aborder de nouveaux thèmes en cohérence avec la transformation du groupe.



4.2.2. Télétravail et santé et sécurité

L'un des sujets majeurs la dernière enquête de satisfaction présentée ci-dessus concerne le télétravail, largement plébiscité par l'ensemble de nos salariés. Pour répondre à leurs attentes, **Apside a pris la décision de structurer le télétravail en signant un Accord télétravail (entré en vigueur le 1er février 2021) avec l'aide de représentants de chaque entité et métier de l'entreprise**.

Désormais, chaque salarié a la possibilité de télétravailler (si son poste le permet), hors contexte de crise sanitaire. Les journées de télétravail font également l'objet d'indemnisations.

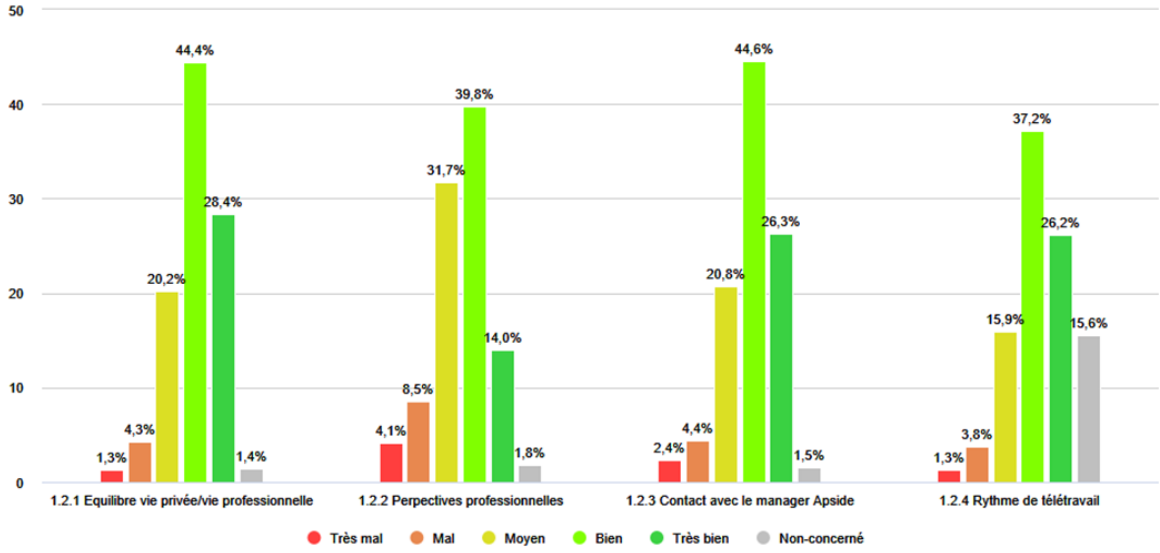
Le déploiement de cet Accord a été accompagné d'une sensibilisation obligatoire des salariés aux postures à adopter en télétravail. Le module de sensibilisation aborde les thèmes suivants :

- Ergonomie de l'espace de travail
- Respect de l'équilibre vie professionnelle / vie privée et droit à la déconnexion
- Mesures pour se prémunir de l'isolement social

4.2.3. Impact de la crise COVID

En 2021, le groupe a continué d'accompagner au mieux l'ensemble de ses salariés dans la crise COVID. Suite aux deux enquêtes réalisées en 2020, une troisième enquête a été lancée en 2021 pour comprendre leurs besoins, conserver le lien et les aider à traverser cette crise. **Les résultats présentés sont ceux de l'enquête réalisée en mai 2021 avec un taux de participation de 46,9%** :

Comment vivez-vous la période écoulée, sur les points suivants ?



INDICATEURS DE PERFORMANCE RELATIFS A LA SANTE, SECURITE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL.

Sujets évalués	Indicateurs	2019	2020	2021
Satisfaction des salariés	Taux de collaborateurs satisfaits de travailler chez Apside	81,9%	86,8%	Indicateur disponible en 2022
Accidents du travail	Taux d'incidence	7,8%	6,9%	Indicateur disponible en 2022
	Taux de gravité	0,17%	0,15%	Indicateur disponible en 2022
Liberté d'association	Nombre de réunions CSE/an	1 réunion par mois par CSE	1 réunion par mois par CSE	1 réunion par mois par CSE

4.3. Formation & employabilité

L'évolution et l'employabilité des collaborateurs est au cœur de nos préoccupations. Nous accordons une grande importance à la pérennisation et au développement des compétences, savoir-être et savoir-faire, détenues par l'ensemble des salariés. Apside a lancé fin 2018 l'**Academy by Apside, la solution de formation par et pour les Apsidiens** qui fait d'Apside une organisation apprenante. L'Academy est également une réponse aux besoins de nos collaborateurs exprimés lors des enquêtes de satisfaction.

En 2021, deux nouvelles fonctionnalités ont été ajoutées à la plateforme pour proposer plus de contenus à collaborateurs et proposer un meilleur suivi de leurs compétences :

- **Les parcours e-learning « métier »** créés à partir de la curation de cours en ligne de l'Academy et de fournisseurs externes : Openclassrooms, Coursera, Udemy… La sélection des contenus et des certifications de ces parcours est faite par un Techlead Apside.
- **Le menu iCoach** : un manager ou un membre des ressources humaines suit la formation des salariés qu'ils accompagnent au sein d'une équipe ou d'une agence.

Apside a également pris la décision d'investir davantage dans la formation de ses collaborateurs **en doublant le budget alloué à la formation en 2021**. Celui-ci passe de 0,5% de la masse salariale en 2020 à 1% de la masse salariale (objectif 2021).

INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES A LA FORMATION ET EMPLOYABILITE DE NOS SALARIES :

Sujets évalués	Indicateurs	2019	2020	2021
Formation	Taux de salariés formés sur l'année	30%	33%	Indicateur disponible en 2022
	Budget alloué selon la masse salariale	0,5%	0,5%	2021 : Objectif 1% MS* (réalisation en cours. Bilan en T1 2022)
Stabilité de l'emploi et insertion	Taux de CDD sur le nombre de contrats total	0,8%	0%	Indicateur disponible en 2022
	Taux de stages/contrats d'apprentissage sur le nombre de contrat total	0,01%	0,01%	Indicateur disponible en 2022

*Masse salariale

5. PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

ENVIRONNEMENT

7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

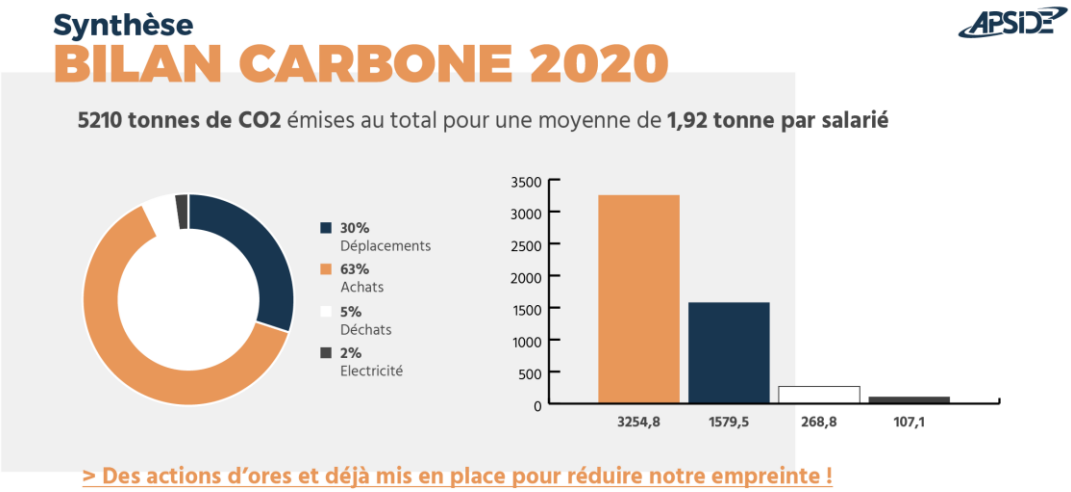
8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

La protection environnementale est un enjeu quotidien mené par tous et chaque initiative favorise la mise en place de solutions durables. Fort de ce constat, le Groupe Apside a adopté une politique environnementale qui a pour objectif de préserver nos ressources et de limiter notre empreinte.

5.1. Empreinte carbone

Apside a réalisé un **bilan carbone sur l'année 2020** à l'échelle du groupe, dans le but d'évaluer son impact environnemental et de piloter un plan d'action de réduction des émissions. Afin d'avoir une analyse la plus fine possible et de pouvoir réduire au mieux nos émissions, les **3 scopes ont été pris en compte**, tels que définis par l'ADEME. Ci-dessous la synthèse des résultats de l'ensemble des postes d'émission regroupés en 4 catégories (le détail par poste d'émission est dans le tableau en fin de chapitre) :



Ci-dessous les actions menées en 2021 qui ont permis de réduire notre empreinte carbone sur l'année :

- **Achats :** Apside choisit ses fournisseurs de manière à favoriser des prestataires transparents qui s'investissent dans une démarche RSE, tout en favorisant les circuits courts et la consommation responsable (consommer moins et mieux). Dans cette optique, le groupe a, depuis fin 2021, un nouveau fournisseur de goodies écoresponsables.

- **Déplacements :** La mise en place de l'accord télétravail signé fin 2020 a permis une réduction des émissions liées aux trajets domicile-travail, qui est le poste le plus important parmi les déplacements des salariés (29% du bilan carbone total).
- **Déchets :** Le tri sélectif des déchets de bureaux est instauré sur tous les sites Apside français depuis le 1er septembre. Apside travaille également à la réduction des déchets en instaurant une démarche « **zéro papier** » avec la digitalisation des fiches de paie et des factures fournisseurs pour 2022.
- **Electricité :** L'ensemble des sites français est alimenté depuis janvier 2021 avec de l'énergie 100% renouvelable et produite en France.

Apside continue sa démarche pour réduire son empreinte suite à ce bilan carbone. Des ateliers de réflexion avec un panel d'Apsidiens engagés ont été menés en octobre pour définir un plan de réduction de l'empreinte du groupe, à engager en 2022, venant compléter les actions ci-dessus.

DETAIL DES EMISSIONS 2020 EXPRIMEES EN TONNES DE CO2 EQUIVALENT (TEQ CO2) :

	Scope 1	Scope 2	Scope 3					
	Emissions directes flotte auto	**Consommation électricité**	**Achats biens services**	**Immobilisation des biens**	**Déchets**	**Déplacements professionnels**	**Déplacements domicile-travail**	**Total / Moyenne**
Total	54,5	107,1	2 929,6	325,2	268,8	37,1	1 487,9	5210,1
Moyenne par employé	0,020	0,039	1,080	0,120	0,099	0,014	0,548	1,920

5.2. Numérique responsable

En tant qu'ESN, l'un de nos enjeux principaux d'être un acteur du **numérique responsable**.

Notre démarche de numérique responsable prend en compte les enjeux environnementaux liés à l'IT, et est décliné en 4 axes, identifiés ci-dessous, servant 2 objectifs :

- La réduction de notre impact direct qui passe par notre DSI et la sensibilisation des Apsidiens.
- Mettre au service de nos parties prenantes nos compétences techniques pour lutter contre le réchauffement climatique.

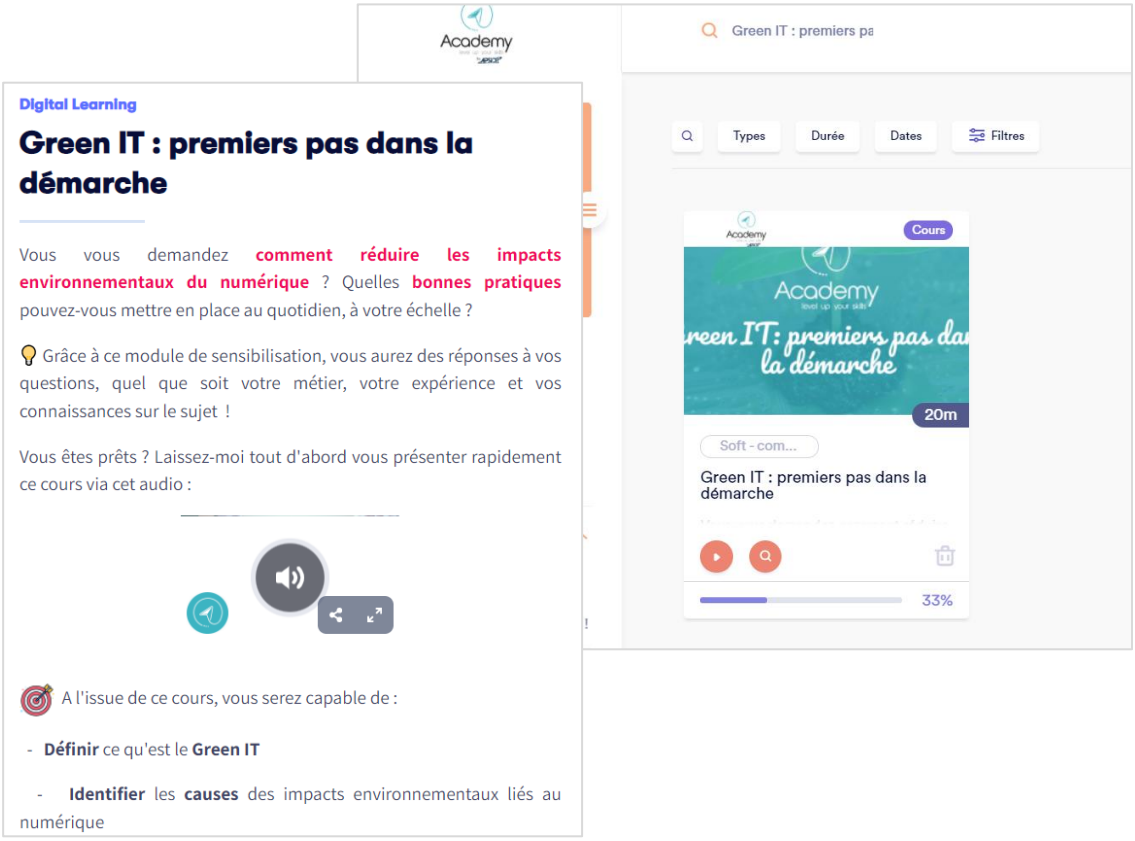
Cette démarche s'est concrétisée en 2021 par plusieurs actions :

AXES	RÉALISATIONS 2021
> Green IT Réduire l'impact au niveau de notre DSI : infra, matériel, outils …	• Achat de 100% matériel IT labellisé TCO • Don ou recyclage systématique du matériel mis au rebut • Sites Apside (dont salles serveurs) alimentés à 100% en énergies renouvelables
> Eco gestes numériques Sensibiliser tous les Apsidiens aux impacts du numérique et aux éco gestes à adopter	• Sensibilisation aux éco gestes : affichage d'éco gestes numériques, cyber clean up challenge (nettoyage des boites mails) • Université d'été sur les impacts du numérique
> Green Coding Former les collaborateurs à l'éco conception et à la sobriété numérique	• Collaborateurs formés à l'éco conception des services numériques Création d'une communauté interne de partage de bonnes pratiques
> IT for Green Encourager l'innovation au service de l'écologie et du développement durable	• Hackathon Green IT national à l'occasion de la semaine du développement durable • Mécénat de compétences au profit d'associations œuvrant pour l'écologie

CAMPAGNE DE SENSIBILISATION AUX ECO GESTES NUMERIQUES (AFFICHES SUR TOUS LES ECRANS D'ACCUEIL DES AGENCES, DANS LE GUIDE DU COLLABORATEUR REMIS A CHAQUE NOUVEL ARRIVANT ET SUR LES RESEAUX SOCIAUX) :

Pour 2022, le Groupe prévoit une sensibilisation massive de ses collaborateurs sur les enjeux environnementaux du numérique. **Nous avons ainsi créé un module d'e-learning sur notre plateforme Academy by Apside afin de sensibiliser l'ensemble des Apsidiens aux pratiques Green IT**.

EXTRAIT DE LA SENSIBILISATION GREEN IT :



5.3. Consommation des ressources et gestion des déchets

5.3.1. Consommation d'énergie

Depuis le 1er janvier 2021, **tous les sites Apside français et éligibles sont alimentés en électricité renouvelable** par Plüm Energies. Créé en 2016, Plüm énergie est un fournisseur d'énergies renouvelables proposant un approvisionnement issu de productions françaises, engagées et solidaires. Reconnue « Entreprise Sociale et Solidaire » par le Ministère de la Transition Écologique, la mission de Plüm est d'accélérer la transition énergétique en France. En offrant à ses clients une énergie 100% renouvelable et 100% locale aux tarifs réglementés et en s'engageant à réduire leur consommation, Plüm donne à chacun les moyens d'agir à son échelle en faveur de la transition énergétique.

Plüm est également une entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS), engagée pour la transition écologique, mais aussi **pour la décroissance énergétique**. En effet, chaque euro économisé est crédité sur une cagnotte qui peut être utilisée pour réduire sa prochaine facture, être reversée à une association, ou bien investie dans l'énergie renouvelable française.

De plus, afin d'aider les Apsidiens à s'inscrire dans la transition écologique, **une offre est proposée à tous les Apsidiens** ; pour toute souscription, 60€ seront crédités sur la cagnotte.

EXTRAIT DE L'ACTUALITE QUI PRESENTE LE PARTENARIAT APSIDE X PLÜM ENERGIES :

4 juin 2021 - 3 minutes

Entreprise Engagée : un nouveau partenariat

APSIDE & PLÜM ENERGIES

Une initiative engagée supplémentaire pour Apside

Depuis sa création le groupe **ne cesse d'aller de l'avant** et de rassembler les Apsidiens autour de ses valeurs. Nous considérons que la force d'Apside réside dans **ses actions collectives**, c'est pourquoi nous nous engageons chaque jour envers nos collaborateurs, nos clients, nos partenaires et plus largement envers la société civile **à maîtriser et améliorer** nos impacts sociaux, sociétaux et environnementaux.

Aujourd'hui, afin de continuer sa démarche responsable, Apside a fait le choix de changer de fournisseur d'énergie ! Depuis Janvier 2021, le groupe est donc partenaire de Plüm Énergies en misant pour un fournisseur d'électricité verte, locale et d'intérêt général.

5.3.2. Gestion des déchets

Depuis le 1er septembre 2021, Apside a généralisé **une solution de tri sélectif sur l'ensemble de ses sites**. Cette solution englobe le tri des déchets papier/carton, plastique (bouteilles) et métal (cannettes), ainsi que les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) pour tout le matériel IT qui ne peut pas être donné à des associations ou collectivités dans le besoin. Ce partenariat est signé avec la société Elise, **entreprise du secteur adapté**, qui s'intègre dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et éloignés de l'emploi.

En plus du tri sélectif, Apside s'inscrit dans une **démarche « zéro déchet »** afin de limiter encore plus son impact sur l'environnement. Cela s'est concrétisé avec **deux projets de dématérialisation** ; celui des fiches de paie de nos collaborateurs, et celui des factures de nos fournisseurs. Ces deux projets ont été lancés en 2021 et effectifs au premier trimestre 2022. De plus, Apside encourage vivement les Apsidiens à réduire les impressions au travers des compagnes de sensibilisation (cf. campagne sur les éco-gestes chap. 5.2).

5.3.3. Achats responsables

Le Groupe est bien conscient que pour réduire son impact son environnement, acheter mieux (circuits courts, matières premières « responsables », seconde main etc.) et consommer mieux (augmenter la durée de vie, acheter moins) sont des conditions requises, comme en témoignent les résultats du bilan carbone 2021 (les achats représentent 63% des émissions du groupe, voir chapitre 5.1). En ce sens, Apside favorise des prestataires transparents qui s'investissent dans une démarche RSE.

A titre d'exemple, l'entreprise Panopli, entreprise française de **goodies écoresponsables, est devenu le fournisseurs de goodies pour le groupe depuis fin 2021**. Leur mission est de proposer aux entreprises des goodies éco conçus et plus durables, réduisant ainsi le gaspillage, et en favorisant les circuits-courts, l'ensemble de leurs produits étant **fabriqués en France**. De plus, Panopli fait partie de l'initiative **1% for the Planet**, et reverse une partie de ses bénéfices à Green Ethiopia afin de financer la plantation d'arbres en Ethiopie. L'ensemble du catalogue sélectionné par Apside est composé de goodies permettant de réduire les déchets (tasse, écocup, totebag, boite déjeuner ...), ce qui a déjà permis de supprimer les gobelets en plastique sur une majorité de sites Apside.

CERTIFICAT « GREAT PLANTATION OWNER » SUITE AUX ACHATS DES CADEAUX DE FIN D'ANNEE 2020 AVEC PANOPLI (AVANT LA MISE EN PLACE DU PARTENARIAT) :

APSIDE

PANOPLI PLANT TREES WITH

Panopli & GREEN ETHIOPIA

GREAT PLANTATION OWNER

Le grade de **GREAT PLANTATION OWNER** est délivré à **Apside** au titre de l'année 2020.
Depuis le 01 janvier 2020, grâce aux commandes effectuées par Apside, Panopli a planté :

4492 ARBRES EN ÉTHIOPIE

200 arbres sur une période de 10 ans capturent 1 tonne de CO2 et chaque arbre permet d'améliorer de manière durable la qualité de vie de familles d'agriculteurs dans les régions rurales de l'Éthiopie.

Pour en jouir avec les droits et prérogatives qui y sont attachés.

Fait à Paris, le 15 décembre 2020

Le titulaire | Le co-fondateur de Panopli | Le président de Green Ethiopia

5.4. Sensibilisation aux enjeux environnementaux

Apside souhaite impliquer au mieux ses collaborateurs dans la transition écologique initiée. Lors de la **Semaine Européenne du Développement Durable** (18 septembre au 8 octobre 2021) une série de défis et d'ateliers de sensibilisations ont été organisés :

- Des Fresques du Climat, dont une organisée pour le COMEX
- Un challenge de nettoyage des serveurs informatiques
- Lancement d'un hackathon « It for Green » : des projets mettant l'IT au service de l'écologie
- Plusieurs collectes donnant lieu à des dons (matériel IT, mobilier, vêtements, produits d'hygiène …)
- Des dons du sang
- Campagne d'affichage des éco-gestes numériques à adopter
- Affichage d'une infographie pour comprendre le réchauffement climatique

LA FRESQUE DU CLIMAT SUIVIE PAR LE COMEX, ANIMEE PAR ELODIE, UNE COLLABORATRICE NANTAISE :

La politique environnementale étant en pleine construction, les indicateurs de performance associés à notre impact sur l'environnement seront définis pour 2022.

6. PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

6.1. Anti-corruption et éthique des affaires

Les relations commerciales exercées par les Apsidiens sont basées sur des valeurs d'éthique et de transparence et toute forme de corruption est formellement interdite.

Apside s'engage à éviter les situations pouvant donner lieu à un conflit d'intérêt de la part de ses collaborateurs, c'est-à-dire toute situation au cours de laquelle les intérêts personnels du collaborateur rentreraient en conflits avec les intérêts du Groupe et de l'ensemble de ses clients.

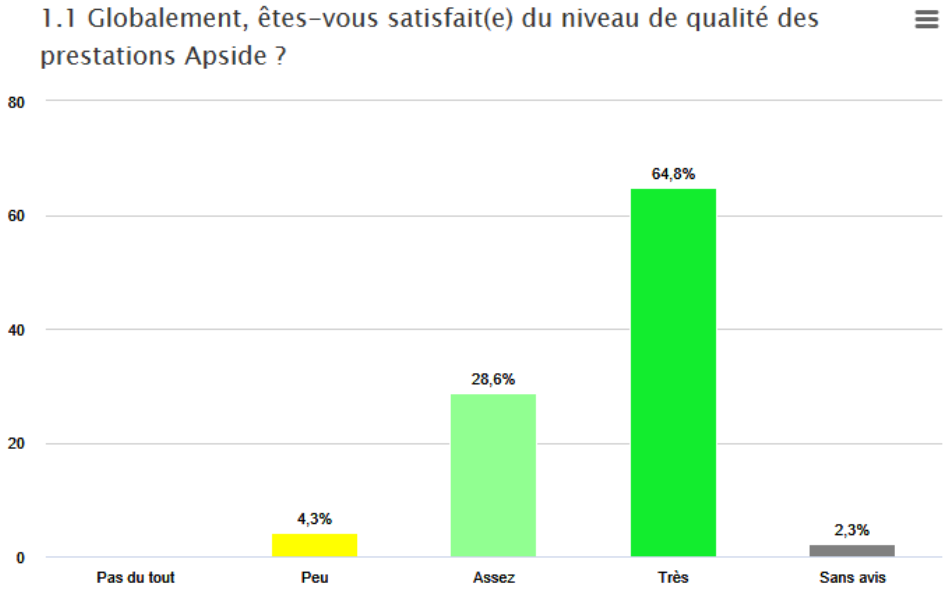
En termes de loyauté des pratiques commerciales, Apside et ses collaborateurs s'engagent à fournir des informations exactes lors de la communication des prestations auprès du client.

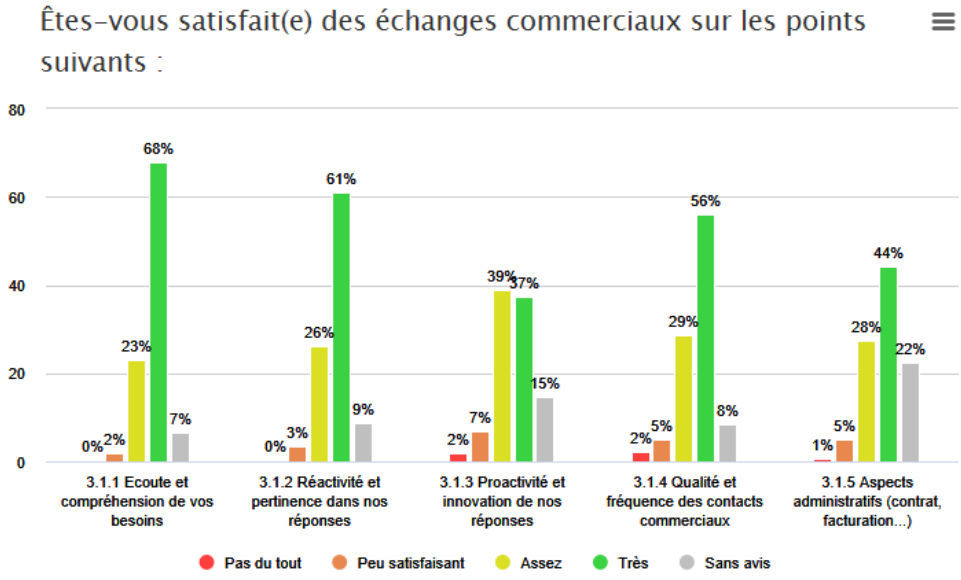
6.2. Enquête de satisfaction clients

La satisfaction de nos clients est un des 3 piliers de la politique qualité du groupe. Fort des certifications **ISO 9001 et EN 9100**, le groupe s'est doté d'un Système de Management de la Qualité (SMQ) efficient et répondant aux attentes de ses clients.

Dans le cadre de sa démarche qualité, Apside mène chaque année une **enquête de satisfaction auprès de l'ensemble de ses clients**. Cette enquête est une occasion d'être à leur écoute afin de répondre au mieux à leurs besoins, mais également de remonter des insatisfactions ou problématiques. Lors de la dernière enquête (décembre 2020), aucune plainte n'a été remontée concernant un sujet lié à l'éthique des affaires.

EXTRAIT DES RESULTATS DE L'ENQUETE CLIENTS 2020 :





INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET L'ETHIQUE DES AFFAIRES :

Sujets évalués	Indicateurs	2019	2020	2021
Lutte contre la corruption et éthique des affaires	Nombre d'actions en justice pour corruption	0	0	10/11/2021 : 0
Satisfaction clients	Taux de clients satisfaits de travailler avec Apside	98%8	95,6%	Indicateur disponible en 2022
	Nombre de réclamations majeures	0	0	10/11/2021 : 0