

GLOBAL COMPACT 2022 – United Nations Communication On Progress (COP)

2021

22 décembre 2021

Sommaire

1. Mot du Président.....	4
2. Notre approche de la démarche RSE	5
3. Responsabilité Sociale & Droits de l'Homme	6
3.1. Le bien-être de nos salariés.....	6
3.1.1. Un encadrement rapproché des collaborateurs	6
3.1.1. Un plan de formation piloté autour des technologies innovantes.....	6
3.1.2. Progression et Mobilité interne.....	7
3.1.3. Egalité hommes-femmes.....	7
3.1.4. Communication interne : outils et contenus.....	7
3.1.5. Qualité de l'environnement de nos bureaux	8
3.1.6. Charte de télétravail innovante.....	8
3.1.7. Dialogue social	8
3.1.8. Organisation de soirées / ambiance au travail	8
3.1.9. Mutuelle / santé au travail	8
3.1.10. Les missions de mécénat de compétences.....	9
3.1.11. Evaluation des risques professionnels.....	9
3.2. L'égalité des chances, la non-discrimination.....	9
3.2.1. Processus de recrutement chez METANEXT	9
3.2.2. Evolution chez METANEXT	9
3.2.3. Nos engagements pour 2022.....	10

3.3. Travail des enfants	10
4. Respect de l'environnement	11
4.1. La gestion des déchets.....	11
4.2. Le « cyber cleaning »	12
4.3. Les économies d'énergie	12
4.4. L'impact du SI sur l'environnement.....	13
4.5. La gestion des déplacements	13
4.6. Sensibilisation des collaborateurs	14
5. Ethique & Anti-corruption.....	15
5.1. Les piliers de notre démarche Ethique et Anti-corruption	15
5.2. L'engagement de notre Direction.....	15
5.3. La connaissance des Risques	16
5.4. La gestion des Risques	16
5.4.1. Le Code de Conduite.....	16
5.4.2. La Sensibilisation et Formation	17
5.4.3. Clauses contractuelles dans la gestion d'affaires	17
5.4.4. Dispositif interne de remontée des alertes.....	17
5.4.5. Dispositif interne de Contrôle	17
5.4.6. Dispositif interne de Gestion Corrective	18

1. Mot du Président

Madame, Monsieur,

Notre engagement de respecter a minima les 10 principes fondateurs du Global Compact des Nations Unies est renouvelé cette année après une période d'interruption de notre adhésion à cette initiative des Nations-Unies. Pour autant, notre engagement en matière de RSE s'est renforcé fortement ces dernières années.

Notre communication sur nos progrès (COP) est plus étoffée cette année afin de montrer l'ensemble des initiatives que nous avons déjà prises en interne.

Auprès des Nations-Unies, nous renouvelons cette année notre engagement à améliorer et à adopter de nouvelles mesures nous permettant d'intégrer les enjeux de notre démarche de responsabilité sociale et sociétale dans notre stratégie de développement avec l'objectif que toutes nos mesures restent en adéquation avec l'ADN de METANEXT.

Le bilan de nos actions 2021 nous fait prendre conscience qu'il s'agit d'une démarche à la fois individuelle et collective qui fait adhérer nos collaborateurs.

Conscients des enjeux d'aujourd'hui et de demain, nous continuerons à relever de nouveaux défis, renouvelons notre adhésion au Global Compact pour 2022. Cette année sera une nouvelle fois marquée par des actions solidaires et fortes portées par nos collaborateurs.

Sincères Salutations

Tristan Monroe

Directeur Général de METANEXT



2. Notre approche de la démarche RSE

Afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et éthiques devenus primordiaux dans notre société, **METANEXT** est engagée dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale.

Considérée comme un gage de progrès et de pérennité, elle se dessine comme la clé d'une croissance partagée, profitable pour l'entreprise, ses collaborateurs, partenaires et plus largement la société civile et l'environnement au sein desquels nous évoluons.

Cette politique de développement durable et sociétal est gérée directement par le Comité de Direction (CODIR) de **METANEXT**, qui a en charge la prise en compte des principes de développement durable dans la politique et la stratégie de l'entreprise. A ce titre, le CODIR sensibilise, fédère et motive toutes les parties prenantes autour de projets concrets, rend compte et communique sur les actions conduites et les résultats obtenus en interne au sein de l'entreprise et en externe auprès des parties intéressées (clients, sous-traitants, fournisseurs).

Dans le cadre de sa Charte RSE, **METANEXT** s'engage à :

- Réduire son empreinte écologique et bâtir un héritage pérenne pour les générations futures ;
- Sensibiliser ses salariés aux enjeux environnementaux et à l'adaptation des comportements qui doit en découler ;
- Promouvoir la diversité et l'égalité des chances, favoriser la parité hommes-femmes, respecter et valoriser la diversité de parcours, de cultures et d'origines ;
- Garantir un environnement de travail respectueux, épanouissant, stimulant et ouvert au dialogue, dans le respect des règles et des normes de travail ;
- Favoriser le développement des compétences et la promotion sociale de ses collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle ;
- Encourager ses partenaires, sous-traitants et fournisseurs à adhérer à ses valeurs et à apporter leur contribution à ses engagements.

Le respect de ces engagements constitue la clé du développement à long terme de l'entreprise et de ses services. Les engagements de **METANEXT** sont formalisés dans cette lettre de communication annuelle de nos progrès.

3. Responsabilité Sociale & Droits de l'Homme

3.1. Le bien-être de nos salariés

METANEXT s'est construite sur des valeurs de responsabilité sociale pour contribuer à l'épanouissement personnel et professionnel de ses employés. En effet, en tant que société de conseil dont l'actif principal est constitué des femmes et des hommes qui la constituent, le bien-être du personnel est la clé de voûte de la qualité de nos réalisations et des progrès de l'entreprise.

Opérant au sein d'un marché de l'emploi extrêmement dynamique depuis de nombreuses années, où la pénurie structurelle des ressources humaines compétentes est durable, nos équipes n'ont de cesse que de chercher à améliorer la vie des collaborateurs.

A ce titre, la société a mis en place un certain nombre de mesures participant au bien-être de ses employés.

3.1.1. Un encadrement rapproché des collaborateurs

En premier lieu, le respect du collaborateur est au centre de nos préoccupations, afin que chaque consultant trouve un réel épanouissement dans son métier ; chaque collaborateur est encadré par un manager (appelé « Team Leader ») qui connaît particulièrement bien son métier, afin de pouvoir être objectif et pertinent dans le pilotage de sa carrière, l'affectation sur ses missions et la participation aux travaux internes de développement interne de la société.

Ce rôle de « Team Leader » est central dans l'architecture de notre organisation. C'est en effet le point de contact principal de chaque collaborateur qui va l'accompagner dans sa carrière au sein du cabinet de conseil. Véritable coach personnel, le Team Leader s'assure du bon niveau de formation des collaborateurs qu'il encadre, et pilote avec le collaborateur son employabilité, afin de s'assurer que celui-ci dispose du niveau de compétences requis par le marché. Cette dynamique est essentielle, car elle garantit la bonne adéquation entre les besoins du marché, de nos clients et prospects, et les savoir-faire développés par **METANEXT**.

De même, le savoir-faire technique du Team Leader chez **METANEXT** est l'assurance que les employés sont objectivement appréciés lors des entretiens d'évaluation annuelle, et dans le cadre des entretiens professionnelles.

Au sein de practices, dont le nom deviendra « Tribus » début 2022, les collaborateurs sont également incités, par leurs Teams Leaders, à développer leur savoir-faire en assurant une veille technologique autour de leur savoir-faire, qui peut donner lieu à la rédaction d'articles spécifiques, de livres blancs, de publications technologiques ou de contribution au travers d'écosystèmes de communautés Open Source.

Ce coaching rapproché est gagnant-gagnant : il sert à la fois les intérêts des collaborateurs qui accélèrent leur connaissance sectorielle et ceux de l'entreprise qui augmente son potentiel d'actions.

3.1.1. Un plan de formation piloté autour des technologies innovantes

Depuis sa création, **METANEXT** investit fortement sur la formation professionnelle. En effet, **METANEXT** accompagne ses clients dans leur transformation digitale et cela nécessite une mise à jour et un développement des compétences de ses collaborateurs en continu, afin de pouvoir répondre aux enjeux et aux besoins du marché.

METANEXT appuie son plan de formation autour des principes suivants :

- Le développement continu de l'offre de formation ;
- La valorisation des experts internes ;

- La progression des compétences collectives et individuelles en adéquation avec l'évolution des métiers ;
- La création de parcours de formation homogènes, cohérents et adaptés au métier du consultant ;
- La création d'un espace de partage et de capitalisation des connaissances.

METANEXT met en œuvre une politique de formation ambitieuse en consacrant chaque année un pourcentage significatif de sa masse salariale brute à la formation :

- Les formations certifiantes sur les technologies des partenaires de **METANEXT**, gage de qualité auprès des clients ;
- Les formations autour des méthodologies phares du marché et des formations comportementales liées au savoir-être.

3.1.2. Progression et Mobilité interne

Dans le cadre de notre développement, nous cherchons en permanence de nouveaux managers techniques ; dès lors, priorité est donnée à la promotion interne de collaborateurs talentueux dont les compétences permettent d'assurer des rôles de leader.

L'évaluation des compétences techniques, méthodologiques et interpersonnelles se veut la plus objective possible, avec des regards à 360°, en récoltant des informations objectives auprès de nos clients qu'ils soient externes ou internes.

D'autre part, l'existence d'une agence régionale à Lyon, offre des possibilités de relocalisation géographique des collaborateurs qui souhaitent quitter la région parisienne. Nous accordons également, lorsque cela est possible, le droit de s'installer en région (plusieurs cas ont été autorisés en 2021).

3.1.3. Egalité hommes-femmes

Aucune distinction de traitement salarial n'est opérée entre les hommes et les femmes au sein de **METANEXT**. Nous cherchons par ailleurs à aménager les temps de travail des femmes récemment mères de famille.

Par ailleurs, les fonctions de direction ne sont pas réservées aux hommes : ainsi, 3 femmes ont intégré en 2021 le Comité de Direction (soit 30 % de l'effectif).

3.1.4. Communication interne : outils et contenus

La communication interne est essentielle au bien-être des collaborateurs. Chaque employé est équipé d'un PC portable et d'une suite d'outils collaboratifs : messagerie électronique d'entreprise, intranet, chat, système de visioconférence ...

Une newsletter interne est publiée sur un rythme trimestriel : celle-ci couvre la vie interne de l'entreprise, la présentation des nouveaux collaborateurs, les projets gagnés et apporte un éclairage sur les innovations technologiques clés.

Des Webconférences sont également organisées régulièrement, afin de tenir les collaborateurs informés des événements importants au sein de la société.

Enfin, des « meetups » technologiques sont régulièrement organisés afin d'une part d'assurer une veille technologique permanente, mais aussi d'éveiller la curiosité des consultants sur des domaines innovants.

3.1.5. Qualité de l'environnement de nos bureaux

Nous accordons une importance particulière à la qualité de nos locaux, source de bien-être au travail de nos collaborateurs : ainsi avons-nous choisi des locaux disposant d'une localisation géographique convenant au plus grand nombre de nos employés, avec une excellente accessibilité via les transports en commun (Sèvres – la Cristallerie et Lyon – Part-Dieu).

Les aménagements intérieurs sont soignés et correspondent aux meilleurs standards du marché : espacement entre les places de travail, circulation aérée, zones de détente, salles de travail permettant une isolation lorsque nécessaire ...

Par ailleurs, nous accordons une importance aux normes RSE en matière de consommation énergétique de nos bâtiments.

3.1.6. Charte de télétravail innovante

METANEXT a élaboré et mis en œuvre en 2019 une première charte de télétravail, en collaboration avec le CSE.

Cette charte a été récemment révisée, en septembre 2021, en collaboration avec le CSE, afin de prendre en compte l'évolution de nos propres comportements et de ceux de nos clients depuis l'apparition du COVID-19.

Cette charte autorise de 2 à 4 jours de télétravail chaque semaine pour chaque employé, en fonction de son poste de travail. Elle vise à assurer un meilleur bien-être des collaborateurs au travail, tenant-compte à la fois des contraintes imposées par les transports notamment en région parisienne, mais également de la nécessité d'établir des relations sociales au sein de l'entreprise.

3.1.7. Dialogue social

Le dialogue social est assuré au sein du CSE, qui s'est réuni de nombreuses fois en 2021, afin notamment d'échanger sur une évolution de l'organisation. Le Comité de Direction et le CSE ont pu notamment collaborer au sein de réunions de travail constructives, visant à prendre en compte les différentes remarques des deux parties.

3.1.8. Organisation de soirées / ambiance au travail

Des afterworks sont régulièrement organisés par les collaborateurs afin de promouvoir les échanges informations dans un contexte décontracté : lorsque les conditions sanitaires l'ont permis, les collaborateurs se sont réunis soit à l'extérieur (bars / restaurants à Paris et à Lyon), soit au sein des bureaux de Paris ou Lyon (apéro dans la zone de détente).

En rythme normal, hors contexte sanitaire, près d'un afterwork par mois se tient dans un cadre agréable.

3.1.9. Mutuelle / santé au travail

Les caractéristiques de la mutuelle d'entreprise sont revues chaque année en collaboration avec le CSE afin de répondre au mieux aux besoins des employés.

Le niveau de couverture est très largement supérieur à celui qui fait désormais référence au sein de notre profession (cadre NUMEUM, ex-Syntec), et un benchmarking annuel est organisé afin de s'en assurer.

3.1.10. Les missions de mécénat de compétences

Le mécénat de compétences a pour objectif de guider les acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) dans leur transformation digitale. Les consultants les accompagnent pour résoudre leurs problématiques technologiques ou organisationnelles, stimuler leur croissance et ainsi maximiser leur impact.

Courant 2021, Metanext a signé un partenariat avec la société *Vendredi*, la plateforme citoyenne de solidarité. La crise sanitaire a été le déclencheur de cette collaboration qui permet aux consultants de METANEXT de se mettre au service d'associations qui leurs tiennent à cœur en période d'intercontrat ou sur leurs heures de travail.

3.1.11. Evaluation des risques professionnels

METANEXT a établi et mis à disposition de ses salariés un DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) recensant les risques potentiels liés à l'activité des salariés et proposant des réponses adaptées à chacun de ces risques.

3.2. L'égalité des chances, la non-discrimination

L'égalité des chances et les non-discriminations sont des valeurs fondatrices chez **METANEXT**. Cela se vérifie au moment du recrutement des collaborateurs et dans leur évolution dans l'entreprise.

3.2.1. Processus de recrutement chez METANEXT

Le recrutement est au cœur de notre activité, nous sommes donc particulièrement sensibles aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité au sein de notre société.

Nous respectons et appliquons le principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.

A titre d'exemple, le formulaire de candidature envoyé à toutes les personnes qui postulent chez **METANEXT** ne requiert ni le sexe, ni la nationalité et la date de naissance est une information facultative.

Dans les faits, nos équipes sont pluri culturelles (8 nationalités représentées), nous recrutons des consultants de toutes nationalités et nous cherchons en continu à équilibrer le pourcentage de femmes dans nos équipes !

Notre secteur d'activité souffre à la source (au niveau des écoles d'ingénieurs) d'une pénurie de candidates. (Chez **METANEXT** en 2021 : 14,4% de femmes, 23% de managers femmes, 27% de femmes au CODIR)

Nos critères de sélections sont exclusivement axés sur les **expertises techniques et l'expérience**.

3.2.2. Evolution chez METANEXT

Une fois chez **METANEXT**, chacun bénéficie des **mêmes chances et de mêmes opportunités d'évolution**.

Les principes de Management s'appuient sur :

- L'écoute : nos consultants participent au choix de leurs missions. Nous organisons pour chaque collaborateur : un entretien annuel d'évaluation, un entretien professionnel tous les 2 ans et un bilan des formations tous les 6 ans. Chacun de ces entretiens est un moment d'échange privilégié, d'évaluation et d'écoute ;
- La formation ;
- La certification des compétences (33 certifications en 2021).

3.2.3. Nos engagements pour 2022

Nous sommes conscients que nous devons aujourd'hui structurer et piloter ces engagements pour en assurer la pérennité et s'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue.

Nous devons le faire car nous sommes **de plus en plus nombreux** et car nous nous **développons en région** (ouverture d'une agence à Lyon en 2019 et acquisition d'une société en 2020).

En ce sens, plusieurs projets sont en cours avec pour objectif d'aboutir d'ici fin 2022 :

- Egalité salariale à qualification et expérience égales, sans distinction de genre, d'origine, de milieu social ou d'orientation sexuelle :
 - Désignation d'un référent interne
 - Formations et sensibilisations de l'équipe managériale (CODIR, Tribu leader) et de l'équipe RH
 - Mise en place et suivi d'index :
 - Part de femmes dans les effectifs (masse salariale, manager, CODIR)
 - Écart de salaire à qualification et expérience égales
 - Attribution d'augmentation de salaire à performance, qualification et expérience égales
 - Pourcentage de femme dans les 10 plus hautes rémunérations de la société
- Lutte contre le harcèlement :
 - Désignation d'un référent interne
 - Formations et sensibilisations
 - Réflexions en cours sur la mise en place d'une procédure permettant d'alerter
- Gestion du handicap
 - Désignation d'un référent interne
 - Formations et sensibilisations de l'équipe managériale (CODIR, Tribu leader) et de l'équipe RH
- Appel à projets sur le thème : lutte contre les discriminations et politique diversité

3.3. Travail des enfants

Les activités services de **METANEXT** ne présentent pas de risque sur le plan du travail des enfants.

Le risque peut porter sur les activités de nos fournisseurs, aussi **METANEXT** a mis en place une **politique de gestion de ses fournisseurs et une charte achats responsables** qui lui permettent de faire des choix éclairés et éthiques.

4. Respect de l'environnement

Contribuer à une croissance pérenne ne peut se faire sans prise en compte de l'enjeu écologique. Chez **METANEXT**, nous encourageons une consommation et un comportement responsables au quotidien.

4.1. La gestion des déchets

L'immense majorité de ses collaborateurs étant à plus de 80% du temps chez le client ou en télétravail, **METANEXT** a finalement très peu de consommables. Cependant, **METANEXT** a développé une politique de traitement des déchets dans ses différents locaux.

Cette politique porte notamment sur la collecte des papiers et cartons à recycler ainsi que les bouteilles en plastique, le verre, les piles, les capsules de café et les bouchons, au travers de poubelles à tri sélectif.

Le papier est le premier consommable utilisé dans la société. Nous sommes vigilants sur les aspects environnementaux que nous pouvons maîtriser. Nous avons à cet effet disposé un certain nombre de signalisations, notamment à proximité des imprimantes, sur les bonnes pratiques invitant à la réduction de la consommation de papier. Les gestes d'éco-responsabilité invitent à consommer moins de papier et incite à l'utilisation et à la récupération des vieux papiers ou papiers imprimés non utilisés comme bloc note par exemple.

METANEXT a orienté ses achats d'imprimantes sur les options d'impression recto verso et sur la pérennité des cartouches d'encre afin de limiter la consommation de papier et le renouvellement des cartouches. A ce titre, la couleur a toujours été une option d'impression à n'utiliser qu'en cas de nécessité, le noir et blanc étant toujours l'option par défaut. L'usage de papier recyclé ou issu de forêts gérées durablement est fortement encouragé.

De même, un message accompagné d'un logo visuel situé en bas de chacun de nos courriels invite le destinataire à ne pas imprimer ce courriel pour contribuer au respect de l'environnement.

Enfin, la collecte et le recyclage des cartouches et toners sont systématiquement gérés par nos propres fournisseurs.

En amont, la dématérialisation de tous les documents produits par **METANEXT** (administratif, financier, mission, projet, ...) est mise en œuvre par défaut, comme pour les fiches de paie depuis 2019.

Des fontaines à eau sont mises à disposition en libre-service ainsi que de la vaisselle lavable et réutilisable (tasses / mugs, verres, assiettes, couverts). Les gobelets en plastique ont été totalement supprimés.

De son côté, le cycle de vie du parc informatique est parfaitement organisé afin d'optimiser l'empreinte carbone.

Tout d'abord, les achats des postes sont éco-responsables avec la priorité donnée à des postes de travail de dernière génération, plus efficaces d'un point de vue environnemental (consommation électrique moindre, capacité à être recyclé).

Ensuite, la durée de vie des ordinateurs portables est prolongée grâce à l'existence d'un catalogue de modèles prédéfinis en fonction de l'usage. Par exemple, un appareil « haut de gamme » datant de quelques années et donc obsolète est parfaitement adapté à un usage standard de type bureautique. Il est donc conservé et proposé à un autre utilisateur. Par conséquent, les acquisitions de nouveaux ordinateurs est réduite.

Et en fin de vie, les appareils sont confiés à des organismes spécialisés pour un recyclage complet ou donnés à des associations.

4.2. Le « cyber cleaning »

A l'ère de la transformation numérique, la sobriété numérique est de mise chez **METANEXT**. En effet les usages du numérique produisent des déchets certes invisibles mais qui polluent durablement et ont un impact environnemental majeur.

C'est pourquoi **METANEXT** sensibilise ses collaborateurs aux bonnes pratiques du *cyber cleaning*.

Cela commence par sa BAL, sachant que 60% des courriels ne sont jamais ouverts et que chaque courriel émet en moyenne 10g de CO2, soit le bilan carbone d'une ampoule basse consommation allumée pendant 3 heures.

- Ecrire des courriels le plus léger possible : limiter les destinataires par un bon ciblage, préférer les liens hypertexte aux pièces jointes volumineuses, ou utiliser un site de partage temporaire,
- Faire le ménage dans sa BAL : supprimer les messages inutiles, les *spams*, et vider la corbeille !
- Se désabonner des newsletters non lues.

Et cela se poursuit par son ordinateur, sachant que tout ce qui est enregistré consomme de la mémoire et de la puissance, et finit par le ralentir.

- Conserver uniquement les fichiers vraiment utiles ;
- Utiliser OneDrive et Sharepoint pour éviter les archivages en doublon et la multiplication des copies d'un même document ;
- Vider sa corbeille !

4.3. Les économies d'énergie

La politique de gestion de l'énergie de **METANEXT** a été renforcée dans le cadre du déménagement de notre siège en région parisienne et de notre agence lyonnaise, en 2020.

En effet, au-delà des aspects de surface, de localisation et de loyer, l'un des critères de choix portait sur la performance énergétique de nos nouveaux locaux, **METANEXT** a opté pour des immeubles NF HQE (Haute Qualité Environnementale) qui garantit la performance environnementale.

Chaque trimestre, le prestataire gérant les immeubles fournit un rapport d'exploitation détaillant les consommations d'électricité et d'eau, ventilées par usage, ainsi qu'un comparatif avec l'année précédente.

Ce rapport permet à **METANEXT** de suivre et contrôler régulièrement le bon usage de ces ressources et d'agir dans le cadre de l'amélioration continue.

Dans le cadre de l'aménagement de ces nouveaux locaux, **METANEXT** a également fait le choix de matériels (réfrigérateur, écrans, ampoules, ...) nouvelle génération, réputés pour leur faible consommation d'énergie, et d'un système de détection de présence qui gère l'éclairage des salles de réunion et des open-spaces.

Les gestes d'éco-responsabilité, affichés à différents points clés des locaux, contribuent à réduire la consommation d'électricité lors de l'utilisation des ordinateurs et de l'éclairage. Ils rappellent aux collaborateurs les gestes simples mais efficaces du quotidien pour une réduction des impacts sur l'environnement, par exemple la programmation systématique de la mise en veille prolongée des postes de travail.

4.4. L'impact du SI sur l'environnement

En termes d'infrastructures des systèmes d'information, les choix de **METANEXT** se portent vers une externalisation complète de nos applications au sein de datacenters basés en France énergétiquement optimisés (PUE).

Au-delà de l'efficacité des équipements de climatisation, les infrastructures sous-jacentes ont une efficacité énergétique optimale grâce à l'utilisation intensive et systématique de la virtualisation des serveurs sur des socles de dernière génération, et du stockage Flash.

Les systèmes de messagerie, gestion documentaire, CRM, ERP et Marketing Automation sont toujours souscrits en mode SaaS, basés sur des infrastructures de Cloud Computing de dernière génération : Microsoft Office 365 (Office, SharePoint, Teams), SAP BusinessByDesign, VSAActivity et Sendinblue.

Même avec un SI très efficace d'un point de vue environnemental, il reste fondamental d'adopter les bons gestes pour en faire un usage responsable.

L'un des outils les plus utilisés au quotidien est la messagerie électronique, qu'il faut utiliser avec raison et en connaissance des impacts environnementaux.

METANEXT encourage fortement ses collaborateurs à privilégier l'échange direct par téléphone ou via une plateforme collaborative telle que Teams pour réduire drastiquement les messages inutiles de type « conversationnel », comme par exemple : OK, Bien reçu / Merci.

Au-delà des actions menées en interne, **METANEXT** propose à ses clients, via une offre de services Green IT, d'optimiser leurs infrastructures virtuelles (VMware) et d'évaluer leur empreinte énergétique, avec la consommation électrique, les énergies indirectes et surtout l'impact CO2 global associé.

Tous les détails sur cette offre de services sont disponibles avec le lien suivant : <https://www.metanext.com/wp-content/uploads/2021/12/METANEXT-Offre-Optimisation-et-Green-IT.pdf>

4.5. La gestion des déplacements

Les gestes d'éco-responsabilité contribuent aussi à réduire les émissions de CO2 liées aux déplacements automobiles et aériens.

Tout d'abord, **METANEXT** souhaite favoriser le développement d'une organisation du travail moderne, en phase avec les évolutions législatives et les possibilités offertes par les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail constitue un levier en faveur de la modernisation des relations managériales fondé sur le volontariat réciproque et sur une relation de confiance mutuelle entre le collaborateur, l'entreprise, et le client de l'entreprise. Il permet une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle du collaborateur.

La charte de télétravail mise en place par **METANEXT** témoigne de la volonté de l'entreprise de prendre en compte ce nouveau mode d'organisation qui participe de la qualité de vie au travail des collaborateurs et favorise l'équilibre entre performance économique et sociale de l'entreprise.

Ensuite, **METANEXT** encourage vivement ses collaborateurs à utiliser prioritairement des transports doux, collectifs et partagés, lors de leurs trajets domicile-travail (site METANEXT ou site client) et les déplacements professionnels.

A ce titre, **METANEXT** prend en charge à hauteur de 50% les abonnements de transports en commun.

De plus, **METANEXT** a mis en place en 2020 un forfait financier *Mobilité Durable* à destination de ses collaborateurs afin de promouvoir l'utilisation de moyens de déplacement écologiques, comme le vélo (électrique ou manuel) ou la voiture dans le cadre d'un co-voiturage.

Il est important de souligner que pour les déplacements entre le siège social à Sèvres et l'agence à Lyon, **METANEXT** impose l'usage du train.

Pour les déplacements professionnels hors de la région d'origine, **METANEXT** favorise les réservations dans des hébergements éco-responsable.

Enfin, afin de limiter les déplacements au strict nécessaire, **METANEXT** s'est engagé dans le déploiement et l'usage intensif d'un outil de Web Conference tel que Teams, pour les réunions de travail, les comités, les entretiens, les séminaires, ...

Cette stratégie est d'ailleurs parfaitement en phase avec les contraintes imposées par les conditions sanitaires toujours en vigueur en novembre 2021.

4.6. Sensibilisation des collaborateurs

Chaque collaborateur de **METANEXT**, sur site ou chez un client, est sensibilisé à notre politique de responsabilité sociale et environnementale.

Chacun est également proactif dans cette démarche globale de société.

Pour assurer la sensibilisation des salariés à l'environnement, les canaux de la communication interne de **METANEXT**, comme la Newsletter et les notes internes, sont mobilisés.

Pour encourager la responsabilité environnementale des collaborateurs, la charte de responsabilité sociale et environnementale (RSE), ainsi qu'un guide d'éco-responsabilité consacré aux gestes écologiques à adopter au bureau sont inclus dans notre guide d'accueil des nouveaux collaborateurs.

Enfin, pour aller encore plus loin, et sensibiliser les collaborateurs sur les impacts de leurs déplacements sur l'environnement et la santé, des actions de sensibilisation seront menées dans le futur, comme des *causeries* sur l'éco-conduite, un concours photos, un quiz mobilité, des challenges, ...

5. Ethique & Anti-corruption

5.1. Les piliers de notre démarche Ethique et Anti-corruption

Depuis 2017, la Loi Sapin II a installé la lutte anti-corruption dans le paysage des entreprises françaises. Consciente de sa position et visibilité sur le marché français de l'Ingénierie et du Conseil en Technologies, **METANEXT** s'inscrit dans une démarche responsable en ce qui concerne la mise en œuvre des dispositifs de prévention et de détection des atteintes à la probité, ci-après dénommés « dispositifs anti-corruption ».

Pour ce faire, **METANEXT** construit actuellement son dispositif de conformité « anti-corruption » selon 3 piliers majeurs et indissociables.

1^{er} pilier : L'Engagement de notre instance dirigeante :

- La Direction Générale adopte un comportement exemplaire et communique à tous nos Collaborateurs, en paroles comme en actes, cette ligne directrice en matière d'intégrité et de probité ;
- La Direction Générale de **METANEXT** s'engage à fournir les moyens nécessaires et suffisants pour la mise en œuvre et l'efficacité du dispositif ;
- La Direction Générale de **METANEXT** est responsable du pilotage de ce dispositif et s'appuie pour sur son Comité de Direction et son responsable Conformité pour mener à bien l'exécution des actions au sein de la société ;
- La Direction Générale de **METANEXT** affirme sa responsabilité en ce qui concerne la prise de décisions qui lui reviennent en propre dans le cadre de ce dispositif, s'assure de la conformité des pratiques mises en œuvre, et s'assure qu'en cas de nécessité des sanctions adaptées et proportionnées soient prononcées en cas de comportement contraire au code de conduite de **METANEXT**.

2^{ème} pilier : La connaissance des risques :

- **METANEXT** a lancé une démarche d'évaluation et cartographie des risques d'atteinte à la probité auxquels elle peut être exposée.

3^{ème} pilier : La gestion des risques

- **METANEXT** met en œuvre un dispositif permettant de prévenir et détecter d'éventuels comportements ou situations contraires au code de conduite ou susceptibles de constituer des atteintes à la probité. L'objectif poursuivi par **METANEXT** intègre également le contrôle et l'évaluation de l'efficacité de ce dispositif.

5.2. L'engagement de notre Direction

La Direction Générale de **METANEXT** communique personnellement sa position claire d'une « tolérance zéro » en ce qui concerne la politique anti-corruption de **METANEXT**, et promeut les fondamentaux de son dispositif et de la nécessaire implication de l'ensemble des Collaborateurs et des comportements à adopter à travers le Code de Conduite de **METANEXT**.

Consciente des enjeux à mettre en œuvre, **METANEXT** exerce une veille constante des recommandations disponibles, notamment auprès de l'Agence Française Anti-corruption (<https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr>) afin d'être en mesure de déployer et d'améliorer continuellement les dispositifs de prévention et de détection des atteintes à la probité.

Lors de chaque contractualisation avec des clients, partenaires, sociétés en co-traitance ou sous-traitance, **METANEXT** communique sa position et ses exigences et est attentif aux mécanismes mis en œuvre par chaque partie afin de prévenir tout risque dans le cadre de la gestion des affaires.

Nous sommes particulièrement attentifs aussi aux dispositifs et demandes de nos clients et nous assurons de la bonne validation, de la bonne communication et du bon respect de celles-par nos Collaborateurs.

La Direction Générale de **METANEXT** a nommé un Responsable Conformité et s'assure avec l'ensemble de son Comité de Direction de la bonne mise en œuvre des mesures nécessaires au fonctionnement du dispositif.

Un Code Conduite a été établi et est mis à disposition de l'ensemble des Collaborateurs de **METANEXT**. Ce Code de Conduite intègre la communication de l'instance dirigeante de l'entreprise qui rappelle la position éthique de la société et la « tolérance zéro » de la Direction Générale à l'égard des actes de corruption.

La Direction Générale de **METANEXT** a souhaité accélérer la sensibilisation des Collaborateurs sur sa politique « anti-corruption » et mettra en œuvre à compter de 2022 des nouvelles formations à destination de l'ensemble des Collaborateurs de la société.

En ce qui concerne les activités comptables, telle la validation des frais liés aux activités commerciales ou marketing, **METANEXT** dispose d'un ERP de saisie et d'une procédure de validation documentée pour une très grande part des activités. Les activités ou dépenses ne pouvant pas entrer dans ce cadre font systématiquement l'objet d'un accord et d'une validation par la Direction Générale de **METANEXT**. Aucune personne physique ou morale n'est habilitée à engager la société **METANEXT** en dehors de sa Direction Générale sans disposer d'un accord dérogatoire préalable. L'ensemble des comptes est audité et validé chaque année par un cabinet d'expertise comptable externe.

METANEXT met en œuvre un contrôle occasionnel des mesures et de son dispositif afin de s'assurer de disposer d'une cartographie des risques suffisamment exhaustive et d'être en mesure de prendre les décisions ou sanctions adéquates à l'issue de remontées d'alertes ou d'évaluations de tiers.

5.3. La connaissance des Risques

METANEXT met en œuvre une cartographie des risques liés à ses activités permettant l'identification, l'évaluation et la hiérarchisation des risques d'atteintes à la probité.

- Une évaluation des risques est régulièrement actualisée, elle présente les risques, les classe par hiérarchie et précise les plans d'actions prévus pour prévenir les risques ou assurer le traitement, ce document est validé par la Direction Générale, le Responsable Conformité et le Comité de Direction de **METANEXT** ;
- Le processus de remontée des risques est facilité par l'implication des différentes entités qui sont toutes représentées au sein du Comité de Direction. Cette représentativité facilite l'identification l'évaluation et la hiérarchisation des risques, ainsi que la remontée des alertes.

5.4. La gestion des Risques

Afin de prévenir et détecter les risques, et être en mesure de remédier aux insuffisances constatées, **METANEXT** met en œuvre un nombre croissant de mesures et procédures :

5.4.1. Le Code de Conduite

- Le Code de Conduite de **METANEXT** est à disposition de nos Collaborateurs, Clients, Partenaires et tout tiers avec qui **METANEXT** peut se trouver dans une situation liée à une relation contractuelle ou commerciale. Ce document rappelle la position de notre instance de Direction et précise les règles déontologiques applicables aux dirigeants et collaborateurs de **METANEXT**, en définissant et illustrant, au regard de notre cartographie des risques, les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des atteintes à la probité.
- Au-delà des règles générales, notre Code Conduite intègre aussi les règles spécifiques liées aux partenariats, aux fusions et acquisitions, la politique de cadeaux et invitations, les dons et contributions caritatives, le mécénat et sponsoring, le lobbying, le paiement de facilitation, la gestion des conflits d'intérêts, procédures qui participent à la lutte contre les atteintes à la probité. Notre Code de Conduite présente aussi les principes clés de mise en application de notre dispositif anti-corruption.

5.4.2. La Sensibilisation et Formation

- La sensibilisation et la formation aux risques est portée à destination de tous et **METANEXT** engage régulièrement des nouvelles actions en faveur de la sensibilisation de l'ensemble de ses Collaborateurs.
- **METANEXT** est en cours de définition de nouveaux modules de FORMATION des collaborateurs pour améliorer sa prévention des risques, ayant identifié que l'exposition aux risques peut nécessiter des formations spécifiques à destination de deux profils distincts dans la cadre de nos activités
 - D'une part l'ensemble des Collaborateurs de **METANEXT**, qui doivent tous disposer d'une compréhension et connaissance des règles fondamentales et être en mesure d'identifier un risque auquel ils peuvent être confrontés et de remonter une alerte ou solliciter une aide en cas de nécessité ;
 - D'autre part les des Collaborateurs plus exposés : les cadres dirigeants, commerciaux et managers au sein de l'entreprise qui doivent disposer d'une formation obligatoire, leur permettant de relayer les alertes et de participer à l'évaluation des risques auxquels ils peuvent être exposés. Ils bénéficient d'une formation plus poussée que l'ensemble des autres Collaborateurs et d'un test de leurs connaissances à l'issue de la formation.

5.4.3. Clauses contractuelles dans la gestion d'affaires

- **METANEXT** intègre des clauses spécifiques au sein des contrats d'affaires, prévoyant la rupture ou le non-renouvellement de la relation d'affaires en cas de survenance de faits susceptibles de constituer des atteintes à la probité ou le refus de se conformer aux directives en ce domaine.
- Le chapitre §5.4 de notre Charte RSE rappelle les engagements d'éthique et de responsabilité que **METANEXT** impose à ses fournisseurs. Plus globalement le chapitre 5 de ce même document précise le cadre de responsabilité dans lequel **METANEXT** souhaite engager ses fournisseurs et partenaires.
- **METANEXT** débute une démarche à compter de 2022 en vue d'évaluer les tiers avec qui la société a des relations commerciales et débute la consolidation d'un document d'évaluation standardisé pour chaque relation et d'une politique imposée à communiquer aux tiers, qu'il s'agisse de clients, de fournisseurs et prestataires, d'intermédiaires, de sous-traitants, de titulaires de marchés publics, de délégataires, de cibles d'acquisitions, de partenaires, etc., c'est-à-dire avec toute personne physique ou morale avec laquelle **METANEXT** est en relation et qui peut l'exposer à des risques potentiels d'atteintes à la probité.

5.4.4. Dispositif interne de remontée des alertes

- **METANEXT** recueille les signalements de comportements ou de situations contraires au code de conduite par le biais d'une adresse électronique : conformite@metanext.com ou par le biais d'une sollicitation hiérarchique ;
- Le signalement sur l'adresse électronique ci-dessus n'impose pas l'identification personnelle, la continuité et la partage des échanges pourra être garanti même si la personne ne souhaite divulguer son identité. Pour ce faire, la personne devra s'assurer d'utiliser une adresse électronique qui ne permet pas son identification lors du signalement ;
- Dans le cas où la réclamation concerne le Responsable de la Conformité de l'Entreprise, ce dernier ne pourra la traiter directement, et il est alors possible de solliciter directement le dirigeant de **METANEXT** sur son adresse électronique d'entreprise. Le Directeur Général de **METANEXT** pourra alors solliciter un tiers externe au besoin afin de garantir l'aboutissement du traitement ;
- Dans le cas où un manager est sollicité il doit référer sans délai au Responsable Conformité, ou à défaut à son supérieur hiérarchique à son tour s'il n'est pas habilité et formé pour traiter le signalement ou n'est pas en mesure de le faire en assurant une remontée sécurisée de l'information ;
- Les remontées d'alertes sont consolidées dans un document de suivi qui précise les nombres, dates, actions et délais de traitement, description des problèmes soulevés, informations de transmissions et de validation par le Responsable Conformité et la Direction Générale le cas échéant.

5.4.5. Dispositif interne de Contrôle

Afin de garantir le fonctionnement de son dispositif **METANEXT** assure un contrôle interne à différents niveaux :

- 1^{er} niveau : En contrôlant la bonne connaissance des procédures auprès des interlocuteurs ayant une fonction hiérarchique qui leur permet d'être sollicités par un collaborateur pour le signalement d'une

alerte. Le contrôle et les informations à transmettre sont partie intégrante des entretiens annuels à compter de 2022 ;

- 2^{ème} niveau : Le Responsable Conformité ou la Direction Générale s'assure directement de la bonne exécution du contrôle au 1^{er} niveau ;
- 3^{ème} niveau : Il peut être sollicité par la Direction Générale afin de disposer d'un regard indépendant et afin d'assurer des vérifications par un contrôle aléatoire ;
- Les résultats des contrôles sont transmis sur une fréquence à minima semestrielle à la Direction Générale ;
- Un contrôle comptable est aussi réalisé chaque année par un cabinet d'audit externe ;
- Les opérations de fusion et acquisitions sont suivies en collaboration avec les instances représentatives du personnel et peuvent faire l'objet d'une demande argumentée auprès de la Direction Générale pour la réalisation d'audits externes.

5.4.6. Dispositif interne de Gestion Corrective

Afin de garantir la gestion corrective du dispositif anti-corruption, **METANEXT** a validé une méthodologie simple :

- La participation du Responsable Conformité et du Directeur Général aux comités de direction hebdomadaires permet de mettre à l'ordre du jour le suivi des alertes dès lors qu'il est avéré nécessaire ;
- Chaque remontée au sein de cette instance de Direction engage la Direction Générale à accuser réception et à proposer un planning de prise en compte d'ici le prochain Comité de Direction ;
- La Direction Générale analyse les informations du Responsable Conformité ou du membre du Comité de Direction en charge du problème, met en application les sanctions éventuelles et communique sa décision au Comité de Direction et au Responsable Conformité ;
- En cas de nécessité, la Direction Générale définit le porteur approprié du plan d'actions qui doit à son tour fournir un planning de résolution et lui reporter ensuite pour assurer la validation et communication des mesures ou sanctions ;
- Les informations relatives au traitement correctif sont conservées et archivées, de même que les procédures et méthodes qui peuvent être documentées, au sein d'un espace de travail sécurisé dont la gestion d'accès est à la main du responsable légal de l'entreprise.

***** FIN DU DOCUMENT *****



Votre contact Metanext

Frédéric CHOMETTE
rse@metanext.com
01 42 31 26 70

Metanext

5, avenue de la Cristallerie
92310, Sèvres
Metanext.com