



# **RENOUVELLEMENT DE L'ADHESION AU PACTE MONDIAL**

**LES BONNES PRATIQUES  
DE FI GROUP**

Fondé au début des années 2000, FI Group est aujourd'hui présent dans 14 pays et sur 4 continents. Notre groupe international de conseil s'appuie sur plus de 1 400 collaborateurs hautement qualifiés, principalement diplômés d'écoles d'ingénieurs ou titulaires de doctorats. En vingt ans, FI Group est devenu l'un des spécialistes de la performance et de la stratégie de financement de l'innovation. Nous mettons notre expertise au service de nos 18 000 clients, dont 5.300 en France, issus des secteurs d'activité les plus variés, du numérique à la chimie, de l'agroalimentaire à l'industrie.

FI Group a pour mission d'accompagner ses clients dans leurs projets de R&D, d'innovation et d'investissement, de la mise en place d'une véritable stratégie de management de l'innovation en interne jusqu'à l'identification, l'obtention et la sécurisation des financements publics auxquels ils peuvent prétendre. FI Group déploie une méthodologie éprouvée qui s'appuie sur une excellente expertise technique et financière. Cette qualité de service lui permet de créer des partenariats de long terme avec des acteurs majeurs de l'innovation et de nombreux pôles de compétitivité, avec un taux de satisfaction client d'environ 96%. Grâce à l'intrapreneuriat et aux projets internes, les équipes de FI Group améliorent constamment les pratiques, créent de nouveaux produits et services pour offrir les meilleurs résultats possibles à leurs clients.

Présent dans 14 pays, la couverture internationale de FI Group permet de combiner au mieux les différents dispositifs de financement, en s'adaptant à la fois aux besoins de ses clients, à la législation et aux procédures de chaque pays où FI Group est implantée (France, Espagne, Portugal, Italie, Royaume-Uni, Belgique, Brésil, Chili, Colombie, Canada, Japon, Allemagne, Etats-Unis et Singapour). En France, FI Group a son siège social à Puteaux (92) et dispose d'antennes régionales à Lille, Strasbourg, Nantes, Bordeaux, Toulouse, Lyon, Nice et La Réunion.

Au sein de sa stratégie globale d'entreprise, FI Group accorde une place centrale à la Responsabilité Sociétale. Sa politique en la matière se traduit par la mise en œuvre de plusieurs dispositifs concrets orientés vers les thématiques sociales, environnementales, économiques et de l'éthique des affaires.



ABBAS DJOBO  
Président France FI Group

## Le préambule du Président de FI Group France

FI Group n'évolue pas en autarcie dans un monde isolé.

Bien au contraire, nous sommes des acteurs actifs et passionnés du secteur du financement de l'innovation. Nous œuvrons pour et avec un environnement dont nous dépendons et auquel nous contribuons. En tant que président, ma mission est d'expliquer, de promouvoir et soutenir l'application des principes clefs du Pacte Mondial car ils forment un seul et même ensemble avec ce en quoi nous croyons et ce qui nous mobilise au quotidien : les valeurs d'équité et de respect ; les valeurs de non-discrimination et diversité, mais aussi nos efforts de formation et de dématérialisation concourent à concrétiser nos multiples engagements.

J'encourage chaque collaborateur de la société à me challenger personnellement, à challenger sa direction et son management sur ces sujets mais aussi, et tout autant, à en être individuellement acteur et responsable. Ce sont bien dans nos actions au quotidien auprès de nos clients, au profit de nos salariés et avec nos partenaires externes qui démontrent le haut niveau d'exigence que nous donnons à cet engagement permanent. Que ce soit sur le terrain de l'éthique ou sur celui de la déontologie, FI Group n'existe que par le plus faible de ses maillons. Nous nous efforçons donc continuellement de renforcer chaque anneau de la chaîne FI Group.

Les droits de l'homme, le droit du travail, la protection de l'environnement, la lutte contre corruption ne représentent pas des contraintes, mais de véritables sources d'inspiration et socles de nos actions.

Sur ces sujets, nous refusons de subir les événements et le monde qui nous entoure c'est pour cette raison que nous faisons nos meilleurs efforts selon le schéma suivant :

- Nous œuvrons en amont pour les améliorer.
- Nous profitons de leurs évolutions pour enrichir nos pratiques et intégrer ces progrès.
- Nous contribuons par nos missions et engagements à mettre la barre plus haute de jour en jour.
- Nous engageons tous les efforts nécessaires pour anticiper les risques de dérives éventuels et les contrecarrer avant même leur survenance.

Les principes du pacte mondial ne sont pas négociables pour FI Group.

## DROITS DE L'HOMME



### Les principes de base

Les mots-clés dans ce domaine chez FI Group sont les suivants : respect, équité, attention portée aux employés. Le règlement intérieur précise les règles de non-discrimination (religion, sexe, origines ...) et de comportement. Il définit les sanctions en cas de non-respect de celles-ci.. Un exemplaire de ces règles est mis à la disposition de tous les employés.

Une sensibilisation aux bonnes pratiques en matière de non discrimination est également abordée dans le cadre de la préparation des processus de recrutement.

### La mise en œuvre

12 nationalités sont représentées parmi les collaborateurs de la société.

Depuis 2019, un **réfèrent "Harcèlement Sexuel / Moral"** dans l'entreprise a été nommé. Le rôle de ce correspondant est d'être saisi par les collaborateurs, quels que soit leur statut ou par des candidats qui s'estimeraient victimes ou qui seraient témoins d'agissements caractéristiques de harcèlement, de s'assurer effectivement qu'il y a lieu de signaler au responsable des ressources humaines tout comportement qui serait jugé non conforme aux principes préconisés par l'entreprise. Depuis, ce réfèrent a été saisi 1 fois dans le cadre du harcèlement sexuel et 1 fois dans le cadre du harcèlement moral ; dans les 2 cas, après enquêtes, il n'a pas été relevé l'existence de faits constitutifs de harcèlement et une réponse a été apportée à la personne ayant effectué la saisine. Un réfèrent "Harcèlement" a également été nommé en 2020 au sein du Comité Social et Economique (CSE).

En 2021, le **code éthique France** a été mis à jour puis communiqué, en interne et auprès de l'ensemble de notre écosystème. Ce code éthique est réparti en 4 grands axes : la responsabilité Humaine, Sociale, Professionnelle et Commerciale de Fi Group. En complément, Fi Group a mis en place un **code de conduite groupe**, déployé avec une formation en ligne en France pour s'assurer de sa bonne compréhension en interne. L'ensemble des 400 collaborateurs ont été invités à lire avec attention ce code de conduite et l'ont ensuite signé numériquement, prouvant leur engagement à le respecter. En sus, une formation en présentielle a été assurée à l'ensemble de la couche managériale sur ces 2 codes afin de s'assurer de leur bonne compréhension et application.

Notre **comité dédié à l'éthique** s'est réuni trimestriellement : F.Ethic. A ce jour, il est composé du Président, de la Directrice Associée en charge du périmètre des Ressources Humaines, des Directeurs Généraux Adjointes et de la Directrice des Affaires Juridiques. Ce comité a pour objectif d'être force de proposition sur des thèmes liés à la compliance et de mettre en place des nouveaux process pour s'assurer de la conformité de F.I aux lois et réglementations. A ce titre, sous son impulsion, une politique cadeau a vu le jour en octobre 2020, suivie l'été 2021 par une politique conflit d'intérêt.

Ainsi, aujourd'hui, les documents contractuels font systématiquement référence au code éthique mis en place dans la société ainsi qu'à l'information sur la politique de gestion des données personnelles des collaborateurs.

FI Group France a continué de s'engager dans des **actions de philanthropie** en 2021. Lors de la sensibilisation autour du cancer du sein durant Octobre Rose, nous avons mis en place un challenge auprès des collaborateurs, sur notre page Strava. Du **4 au 31 octobre 2021**, nous devions réaliser le plus grand nombre de kilomètres pour relever le défi et débloquer la cagnotte de **3000 euros de don** pour Le Ruban Rose. Cette association permet de mettre en place chaque année une campagne de sensibilisation sur la détection précoce et récolter des dons pour soutenir la recherche.

Nous avons également participé à la Course des Lumières. 19 collaborateurs ont pris le départ de ce challenge sportif et solidaire avec pour objectif de **récolter des dons pour la lutte contre le cancer**. Grâce à leurs efforts, nous avons réussi à récolter 210 euros au profit de la recherche contre le cancer.

Enfin, nous avons collecté 2 592,40€ de Tickets restaurant et de dons en faveur de l'opération « **Je dej, Je donne... Fi double !** » pour **Action contre la faim**. Du fait de l'opération, FI Group doublant la somme, nous avons atteint la somme de **5 184,80€**.

## DROIT DU TRAVAIL

### Les principes de base

De manière systématique, les documents contractuels entre FI Group et ses employés font référence à la convention collective SYNTEC, afin de se conformer totalement aux règles du secteur dans lequel FI Group opère, le conseil aux entreprises. Aussi, FI Group suit l'évolution de la législation du travail et de la convention collective dont elle dépend pour assurer la mise en œuvre des modifications et donc le strict respect de la législation du travail.

En particulier, FI Group applique le principe de non-discrimination : rédaction des annonces d'offres d'emplois et des fiches de poste mixtes, identification des questions interdites lors des sessions de recrutement, des comportements interdits au sein de l'entreprise, notamment par la diffusion du document Règlement intérieur (mentionné dans le chapitre Droits de l'homme). Dans un objectif de promotion des pratiques de non discrimination, une sensibilisation en interne a été réalisé auprès des managers.

FI Group s'attache à vérifier précisément la situation juridique des travailleurs étrangers par le contrôle des documents fournis pour le recrutement. Conformément au principe de transparence prévu au sein du RGPD, les salariés étrangers sont informés par une note de la direction des ressources humaines de la potentielle communication auprès de nos clients, de certaines informations à caractère personnel. Une clause a également été intégrée au sein de leurs contrats de travail.

Le **dialogue social** est également un point d'attention pour FI Group. Plusieurs initiatives ont donc été lancées en ce sens en 2021 avec la signature de 2 accords d'entreprise structurants, le premier portant sur le télétravail et le second sur le Compte Epargne Temps.

En matière de **sécurité au travail**, l'adaptation des mesures sanitaires a été constante au regard de l'évolution de la situation Covid-19 avec de nombreuses communications, régulières et ciblées auprès de l'ensemble des collaborateurs. Une politique **volontariste** sur le sujet du Télétravail a ainsi été mise en place dès 2020.

### La mise en œuvre

Les trames de tous les contrats et offres de contrats sont régulièrement revues et adaptées pour s'assurer de la bonne conformité avec le droit du travail, la convention collective et l'évolution de la jurisprudence.

Par ailleurs, il est à noter l'augmentation du nombre d'accord mutuel et la diminution importante de la fin des collaborations conflictuelles. 100% des demandes légales d'accord mutuel ont été approuvées par le ministère du Travail.

Au-delà de ces actions, FI Group en France continue à favoriser **la diversité** au sein de ses équipes. L'index égalité hommes/femmes est de 83 pour l'année 2020 et a été diffusé début 2021 sur les canaux de communication interne ainsi que sur le site Internet. Fin juillet 2020, l'effectif de F.I France est de 409 collaborateurs dont 229 hommes et 180 femmes, 38% des managers sont des femmes. Durant la campagne 2019-2020, FI Group a recruté 84 hommes et 67 femmes.



Afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, un **plan d'action Egalité** a été mis en place au début de l'année 2021. Les principales actions du plan sont les suivantes :

- Sensibiliser 100% des personnes participant aux recrutements sur l'égalité femmes-hommes et la non-discrimination ;
- Formaliser les bonnes pratiques de non-discrimination femmes-hommes ;
- Réaliser d'une étude complète des écarts de rémunération par métier, temps de travail, etc. ;
- Mettre en place un process permettant de s'assurer d'une augmentation de 100% des salariées au retour de congé maternité sur la base des augmentations moyennes du métier ;
- Permettre aux personnes ayant interrompu leur activité de se réinsérer rapidement au sein de l'entreprise par la mise en place d'un entretien professionnel (RH et manager) formalisé pour 100 % des salariés revenant de congé maternité, paternité ou parental ;
- Assurer un entretien spécifique à 100% des personnes ayant interrompu leur activité professionnelle 1 an après leur retour ;
- Réaliser une étude sur les possibilités d'aide à la garde des enfants (berceaux, CESU, etc.) ;
- Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux parcours de femmes chez FI ;
- Continuer à sélectionner les candidatures internes en fonction des seules compétences techniques et personnelles.

Au sein de ce plan d'action, il a également été décidé de réunir un **comité chargé du suivi des actions mises en place**.

Pour accompagner les parents et futurs parents et les informer de leurs droits et des dispositifs spécifiques mis en place au sein de FI Group, un **guide de la parentalité** a été rédigé et diffusé aux salariés courant 2021.

Par ailleurs, **la formation** est un sujet capital chez FI Group. Nous souhaitons permettre à chaque salarié de l'entreprise de bénéficier d'une formation métier/développement personnel individuelle ou collective au moins une fois par an. Les besoins sont remontés à travers un entretien annuel qui est désormais dématérialisé. Ainsi, malgré le contexte sanitaire, en 2021, 82 formations ont été réalisées avec des organismes externes sur différentes thématiques en complément des formations dispensées en interne auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Ainsi, FI Group a poursuivi la formation du personnel encadrant au sein du consulting : 44 managers ont ainsi été formés sur 3 sessions malgré les contraintes liées au confinement.

Un **accord sur le télétravail** a été signé avec le CSE en janvier 2021, permettant de prendre en compte les leçons tirées de la période de pandémie connue en 2020. Cet accord a vu le nombre de jours de télétravail augmenté et prend également en compte les modalités d'organisation associées afin de garantir le maintien du lien social tout en donnant plus de souplesse dans l'équilibre vie personnel / vie professionnelle.

Son déploiement a été complété par une sensibilisation sur l'ergonomie, notamment au travail de bureau et sur écran, en lien avec la médecine du travail.

Un autre **accord d'entreprise portant sur le Compte Epargne Temps** a été amélioré suite à la signature à l'automne 2021 avec le CSE d'aménagements au dispositif existant afin de le rendre plus souple et de permettre une meilleure utilisation de ces repos.

Dans le même temps, plus d'une vingtaine de réunions ont rassemblé l'ensemble du CSE afin de traiter de l'ensemble des thématiques de l'entreprise, en particulier les questions d'organisation, de rémunérations, de conditions de travail, d'orientations stratégiques et de la situation économique et sociale. En 2021, 12 avis ont été sollicités, 10 étant favorables.

Au-delà de plus d'une dizaine d'enquêtes adressées aux collaborateurs en 2021 sur des thématiques spécifiques, un **baromètre social** a été déployé en fin d'année 2021 afin de recueillir la perception des collaborateurs sur leurs conditions de travail, de mesurer leur engagement, de les questionner sur leurs souhaits d'évolutions ainsi que leurs besoins dans leur travail au quotidien. Ce baromètre a recueilli l'avis de 54% des collaborateurs souhaitant y participer, permettant ainsi d'identifier les axes de travail à prioriser.

Par ailleurs, FI Group a développé son **process de mobilité** qui propose aux collaborateurs d'une part, de se rapprocher d'une agence régionale de demander une plus grande part de télétravail, mais aussi d'accéder à un autre métier. 23 collaborateurs ont ainsi exprimés une demande de mobilité géographique ou d'extension du télétravail, 21 d'entre elles ont pu être validées. 29 évolutions de poste ont également été actées.

Le processus **d'évaluation des performances et des compétences** a été profondément revu avec l'élaboration d'une cartographie complète des compétences clés pour chaque poste. Cela a permis de mieux identifier les axes prioritaires de formation nécessaires à une construction du plan de développement des compétences plus pertinente, mieux ciblée et adaptée aux besoins des collaborateurs et de la stratégie de l'entreprise.

## ENVIRONNEMENT



### Les principes de base

FI Group continue à s'engager durablement dans une politique respectueuse de l'environnement, et notamment **favoriser les déplacements doux** au sein des entreprises à travers la mise en place du **forfait mobilité durable (FMD)** entré en vigueur le 10 mai 2020.

Notre flotte de véhicules d'entreprise intègre actuellement 2 voitures de service 100% électrique sur le site de Paris.

En 2021, la dématérialisation s'est poursuivie, avec la disparition des dossiers papiers pour l'ensemble des équipes, l'envoi de bulletin de paie électronique pour 100% des collaborateurs, la dématérialisation de l'ensemble de nos documents administratifs (contrats de travail des collaborateurs ainsi que contrats avec nos clients).

L'entreprise a banni les ustensiles de cuisines (assiettes, couverts, gobelets) en plastique. Cette politique interne a permis de réduire la masse de déchets de 500 kg à l'année.

FI Group s'est dotée d'un comité dédié à l'environnement en automne 2019, baptisé **La Ruche**. A ce jour, composée de 8 collaborateurs engagés, cette structure a pour mission d'encourager et de porter les initiatives en faveur de l'environnement au sein de l'entreprise.

## La mise en œuvre

En 2021, les actions de La Ruche ont été les **suivantes** :

- Identification de fournisseurs écologiques pour les goodies d'entreprise ;
- Présentation du bilan GES à la Direction et proposition d'un plan d'action ;
- Achat systématique de papier recyclé ;
- Organisation de jeux collaboratifs en ligne sur l'environnement ;
- Organisation d'un challenge vélo : **300€ à l'association Wimoov** qui œuvre pour une mobilité inclusive et durable ;
- Parrainage d'un rucher ;
- Système de collecte et de recyclage des masques à usage unique à Paris ;
- Remplacement de la corbeille de naissance par des cadeaux locaux et biosourcés ;
- Diffusion de packs alimentaires zéro déchet ;
- Réflexion sur le séminaire 2022 (moins loin, moins énergivore) ;
- Dons à trois associations spécialisées dans la lutte contre les déchets.

**La Ruche ambitionne, sur une période de trois ans, d'atteindre les objectifs suivants :**

- ⇒ Valorisation à 100% des matériaux recyclables et compostables, et réduction de 50% de la masse de déchets conduits à l'incinération ou à la décharge ;
- ⇒ Limitation de 25% du recours aux véhicules thermiques ;
- ⇒ Réduction de la consommation énergétique des bâtiments de 20%.



### Les principes de base

Le dispositif législatif français de lutte contre la corruption est complet et renforcé par la loi du 13 novembre 2007. FI Group veille à maintenir une ligne de conduite irréprochable qui passe notamment par la sensibilisation de ses équipes à la problématique de la corruption. Par ailleurs, l'activité de FI Group est basée sur les politiques d'innovation existant en France et la méthodologie déployée auprès de ses clients intègre l'ensemble des critères définis par les autorités compétentes et reconnues. A ce titre, une clause de déontologie et éthique a été intégrée au sein de nos contrats afin d'informer le client sur les devoirs de FI Group mais également de ses propres devoirs en tant que contribuable.

Indépendante de tous financements externes, sans dette et avec des fonds propres conséquents, FI Group reste libre de continuer à investir. La Banque de France a attribué à l'entreprise la cotation D3+.

### La mise en œuvre et la garantie de réussite et de sécurité reposent sur plusieurs volets.

#### **1) Dans le cadre de sa politique globale**

FI Group a rédigé un code éthique disponible sur son site internet. Le code a été mis à jour à l'été 2021. Le Comité F.ETHIC, en charge de sa bonne application, a également mis en place différentes politiques transparente de mécénat. Chaque collaborateur peut donc remonter une demande, qui sera étudiée par le Comité selon le budget attribué et la pertinence de l'association proposée avec les valeurs que FI Group a décidé de mettre en avant à savoir : l'Enfant, la Culture et l'Environnement.

Par ailleurs, depuis septembre 2020, un dispositif de lanceur d'alerte a été déployé. Ce dispositif intègre à la fois une démarche compliance forte et une transparence totale vis-à-vis des personnes susceptibles de s'en saisir. Ce dispositif a également été construit selon le concept de « privacy by default » prévu par les lois en lien avec les données personnelles.

A ce titre, une analyse d'impact (« PIA ») a été menée pour s'assurer que l'outil mis en place respecte la vie privée des personnes concernées. En sus, une politique claire a été rédigée, sur les garanties liées à l'enquête (indépendance etc.) et un comité d'experts métier nommé, afin de s'assurer d'une enquête confidentielle et efficace. Ce dispositif a également été revu pendant l'été 2021 afin d'être ouvert à l'externe et est désormais disponible sur le site internet de notre société.

Comme évoqué dans la partie Droits de l'Homme, FI Group a mis en place un code de conduite groupe, déployé avec une formation en ligne pour s'assurer de sa bonne compréhension en interne. En sus, la politique cadeaux et invitations mais également la politique conflit d'intérêts ont été déployées et communiquées en interne.

Enfin, la Direction des Affaires juridiques comporte un département compliance en charge du déploiement de la conformité au sein de l'entreprise et en charge du contrôle interne.

## **2) Dans le cadre de sa prospection et de ses négociations**

Dans le cadre de ses réponses aux appels d'offres, FI Group envoie systématiquement son code éthique et s'engage auprès de ses prospects à respecter les engagements relatifs à la lutte contre la corruption par le biais d'une clause au sein du contrat.

Lorsqu'elle rémunère des apporteurs d'affaires, ses trames de contrat prévoient une clause qui impose à l'apporteur d'affaires le respect des normes éthique de FI Group.

A ce titre, outre le fait qu'il garantit avoir pris connaissance du code éthique de FI Group, l'apporteur d'affaires s'engage à ne prendre aucune action qui puisse aller à l'encontre des principes de FI Group dans le but d'apporter une recommandation. A défaut, l'apporteur d'affaires s'engage à avertir immédiatement FI Group et à prendre les mesures correctrices qui s'imposent dans les cinq (5) jours ouvrés si l'atteinte au **CODE ETHIQUE** est de nature à pouvoir être corrigée.

Il est également demandé à nos apporteurs d'affaires de certifier qu'aucune partie de la rémunération prévue dans le contrat ne pourra être promise, payée ou ne sera payée au nom de FI Group à un quelconque agent public, employé dirigeant, administrateur si de tels paiements constituent une violation de la loi française et des standards internationaux en matière de lutte contre la corruption, qu'elle soit publique ou privée. Il est également prévu que l'apporteur d'affaires puisse se tourner vers le Comité F.Ethic en cas de doutes ou de questions.

Enfin, une politique cadeaux et invitation a été déployée en octobre 2020 et une politique conflits d'intérêts font l'objet d'une formation en présentiel du management pour s'assurer de la compréhension et du relai du message. Par ailleurs, en cas de consignes spécifiques de nos parties prenantes relatives à ce dispositif, elles sont systématiquement communiquées aux personnes en lien avec le client/partenaire.



### 3) Dans le cadre de la réalisation de sa mission

L'activité rigoureuse et méthodique d'analyse des projets audités par Fi Group s'appuie sur **Le Manuel de Frascati**. Cet ouvrage publié par l'OCDE est considéré comme la référence méthodologique internationale en matière de définition de la R&D. Fi Group est fière d'avoir reçu l'autorisation de l'OCDE pour la traduction et la publication des versions Portugaise, Basque, Catalane, Brésilienne et Chilienne du Manuel de Frascati.

Faisant partie des acteurs de conseil en CIR-CII référencés par le **Médiateur des entreprises** (Ministère de l'Economie et des Finances), Fi Group est reconnue comme une entreprise contribuant à optimiser le fonctionnement de la chaîne innovation. Ce référencement est pour les entreprises innovantes, un gage de confiance dans la capacité de Fi Group à entretenir une relation contractuelle mutuellement responsable. Fi Group s'engage ainsi à respecter, de façon systématique et durable, les exigences d'un référentiel se composant de cinq devoirs : information, sensibilisation, alerte, protection et communication.

Enfin, Fi Group a rejoint en 2019 l'Association des Conseils en Innovation et adhère par conséquent à la charte de déontologie. En tant que membre, Fi Group a donc des devoirs liés aux valeurs fondamentales en lien avec la confidentialité, la transparence, le devoir de conseil, la loyauté mais également en terme de responsabilité.

