

PLAN DE LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE DU GROUPE ASTEK

CONFIDENTIALITÉ : C1-PUBLIC

RÉFÉRENCE : SMI-000842-DOC_Performance Extra Financière 2022

VERSION : V1.0

DATE : 02/05/2023



HISTORIQUE

TITRE	DATE	TITRE
1.0	02.05.2023	Création

TITRE	TITRE	TITRE	Visa
Rédaction	BERTRAND Pierrick, DRH	24/04/2023	✓
	JACQUET Pierre, Directeur qualité et environnement	20/04/2023	✓
	GEAY Amélie, Juriste	18/04/2023	✓
Validation	VIKELAS Sabine, Directeur du Développement	25/04/2023	✓
Approbation	POIRIER Quentin, Directeur Juridique	02/05/2023	✓
	DUCHALAIS Charles, Secrétaire Général	02/05/2023	✓

SOMMAIRE

1. Préambule – GRI 2	- 6 -
1.1. Présentation du Groupe Astek – GRI 2-1, GRI 2-6.....	- 6 -
1.2. Note Méthodologique.....	- 11 -
1.3. Gouvernance et organisation RSE.....	- 12 -
1.3.1. Présentation des organes de Gouvernance – GRI 2-9, GRI 2-12, GRI 2-13.....	- 12 -
1.3.2. Objectifs du Développement Durable – GRI 2-28.....	- 12 -
1.4. Cartographies des parties prenantes – GRI 2-29.....	- 13 -
1.5. Priorisation des enjeux (matrice de matérialité) –GRI 3-2.....	- 13 -
1.6. Principaux risques extra-financiers.....	- 14 -
1.7. Feuille de route « ENGAGE 2027 » – GRI 3-3.....	- 15 -
2. PERFORMANCE AUTOUR DE LA GOUVERNANCE	- 16 -
2.1. Gouvernance responsable et diversifiée – GRI 405-1.....	- 16 -
2.2. Affirmation de pratiques éthiques – GRI 2-23.....	- 16 -
2.2.1. Lutte contre la corruption – GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3.....	- 16 -
2.2.2. Lutte contre l'évasion fiscale.....	- 18 -
2.2.3. Qualité de services et satisfaction clients.....	- 19 -
2.3. Sécurité et protection des données.....	- 21 -
2.3.1. Sécurité des systèmes d'information.....	- 21 -
2.3.1. Protection des données personnelles.....	- 22 -
3. PERFORMANCE SOCIALE	- 24 -
3.1. Enjeux sociaux.....	- 24 -
3.2. Présentation des effectifs – GRI 2-7.....	- 24 -
3.3. Environnement de travail diversifié, qualitatif et adapté.....	- 25 -
3.3.1. Gestion de carrière.....	- 25 -
3.3.1.1. Accompagnement et suivi des collaborateurs – GRI 2-9	- 25 -
3.3.1.2. Evaluation et évolution du collaborateur	- 26 -
3.3.1.3. Politique de mobilité	- 27 -
3.3.1.4. Politique C.A.R.E.	- 27 -
3.3.1.5. Rémunérations et évolution	- 28 -
3.3.2. Santé et sécurité au travail.....	- 29 -
3.3.2.1. Evaluation des risques professionnels	- 29 -

3.3.2.2. Sensibilisation des salariés aux risques professionnels	- 30 -
3.3.2.3. Suivi médical des salariés	- 30 -
3.3.3. Accompagnement du bien-être des salariés.....	- 31 -
3.3.4. Conditions de travail	- 31 -
3.3.4.1. Avantages sociaux – GRI 401-2	- 31 -
3.3.4.2. Temps de travail	- 32 -
3.3.4.3. Conditions de travail exceptionnel	- 33 -
3.3.4.4. Enquêtes et le droit d’expression	- 33 -
3.3.5. Diversité et Egalité Professionnelle.....	- 33 -
3.3.5.1. Non-discrimination et droits de l’Homme	- 33 -
3.3.5.2. Diversité et inclusion	- 35 -
3.3.6. Politique Handicap.....	- 36 -
3.3.7. Dialogue social	- 37 -
3.4. Développement des talents par l’investissement dans la formation	- 37 -
3.4.1.1. Développement des compétences en lien avec les projets réalisés ... -	37 -
3.4.1.2. Politique de formation et de certification	- 38 -
3.5. Favoriser l’inclusion des jeunes	- 39 -
4. PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE	- 40 -
4.1. Enjeux environnementaux – GRI 3-3.....	- 40 -
4.2. Actions sur le changement climatique – GRI 3-3	- 40 -
4.2.1. Réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe – GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-5.....	- 40 -
4.2.2. Rationalisation de la consommation des sites – GRI 302-1, GRI 302-4	- 42 -
4.2.3. Optimisation des déplacements des collaborateurs – GRI 302-2	- 43 -
4.3. Transformation vers un numérique plus responsable : une priorité	- 44 -
4.3.1. Diminution de l’impact Ecologique de notre Système d’Information	- 44 -
4.3.2. Sensibilisation des collaborateurs	- 45 -
5. PERFORMANCE SOCIETALE	- 46 -
5.1. Soutien donné au développement local et au milieu associatif	- 46 -
5.1.1. Actions de mécénat – GRI 203-1, GRI 203-2.....	- 46 -
5.2. Déclinaison de pratiques responsables vers nos fournisseurs – GRI 2-6	- 48 -
5.2.1. Devoir de vigilance.....	- 48 -
5.2.2. Démarche d’achats responsables.....	- 49 -
6. ANNEXES	- 51 -

6.1.	Annexe 1 : indicateurs clés de performance extra-financière	- 51 -
6.2.	Annexe 2 : matrice de conformité	- 53 -
6.3.	Annexe 3 : index du contenu de la norme GRI.....	- 55 -

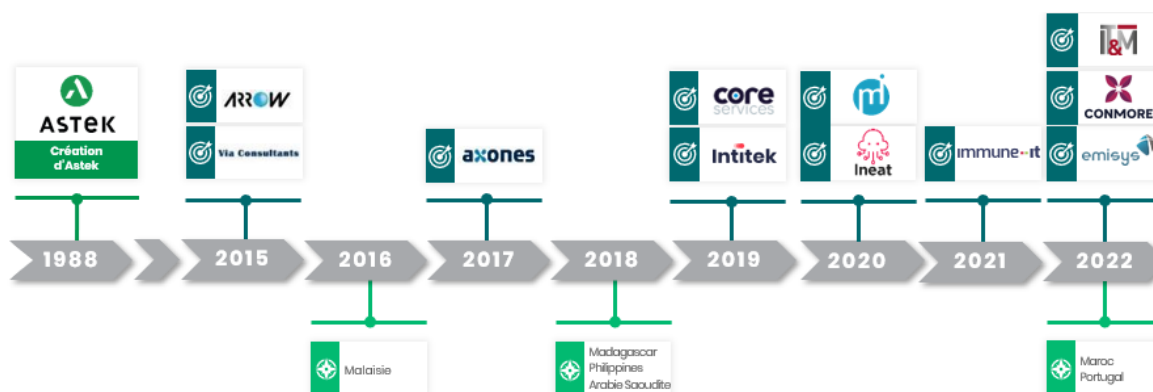
1. PREAMBULE – GRI 2

Cette Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) répond aux exigences de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et du décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, transposant la directive européenne du 22 octobre 2014 relative à la publication d'une déclaration de performance extra-financière

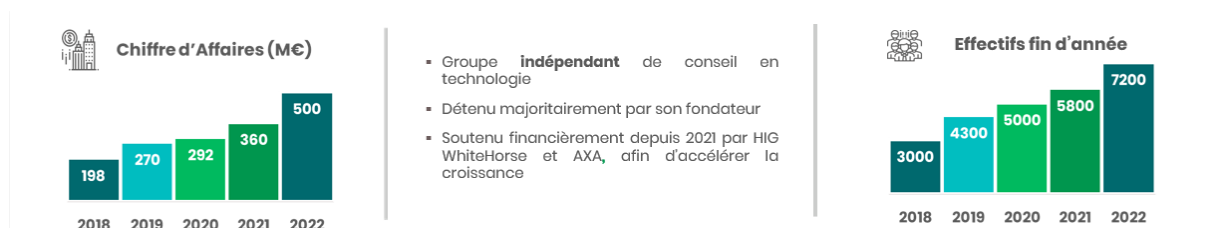
1.1. Présentation du Groupe Astek – GRI 2-1, GRI 2-6

Astek est un groupe international indépendant de conseil en technologies et en transformation digitale, fondé en 1988 et détenu majoritairement par son fondateur. Depuis 2021, Astek est soutenu financièrement par deux partenaires financiers : HIG Whitehorse et Axa.

Histoire du Groupe



Depuis 2015, Astek connaît une accélération forte de son développement aussi bien en France qu'à l'international. Ces 7 dernières années, Astek s'est implanté dans 6 pays et 11 acquisitions ont été réalisées.



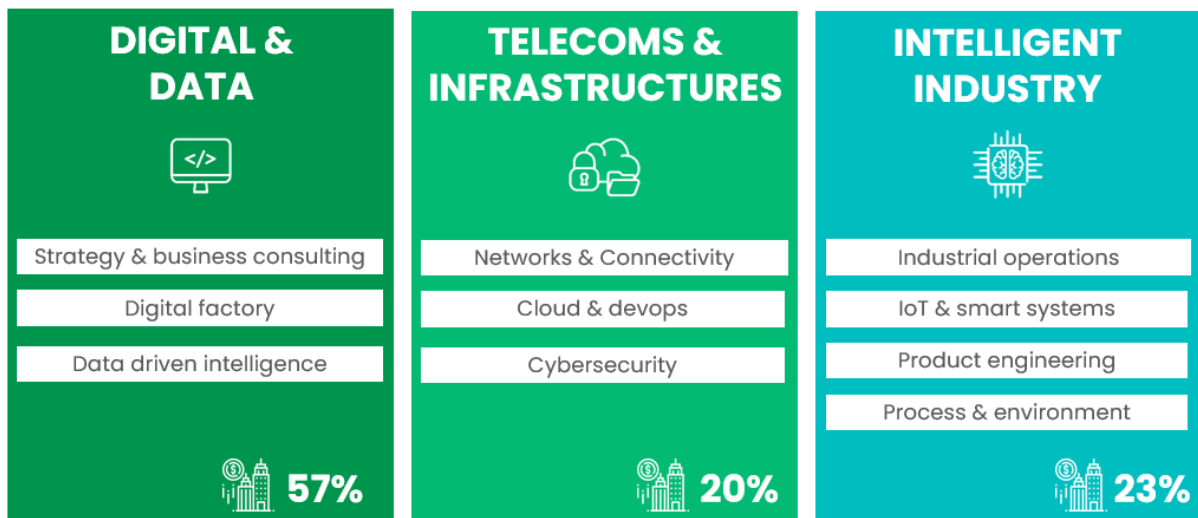
Raison d'être et valeur

La raison d'être d'Astek est de contribuer à la réussite d'une transformation digitale vertueuse, en mettant l'humain au cœur de son développement.

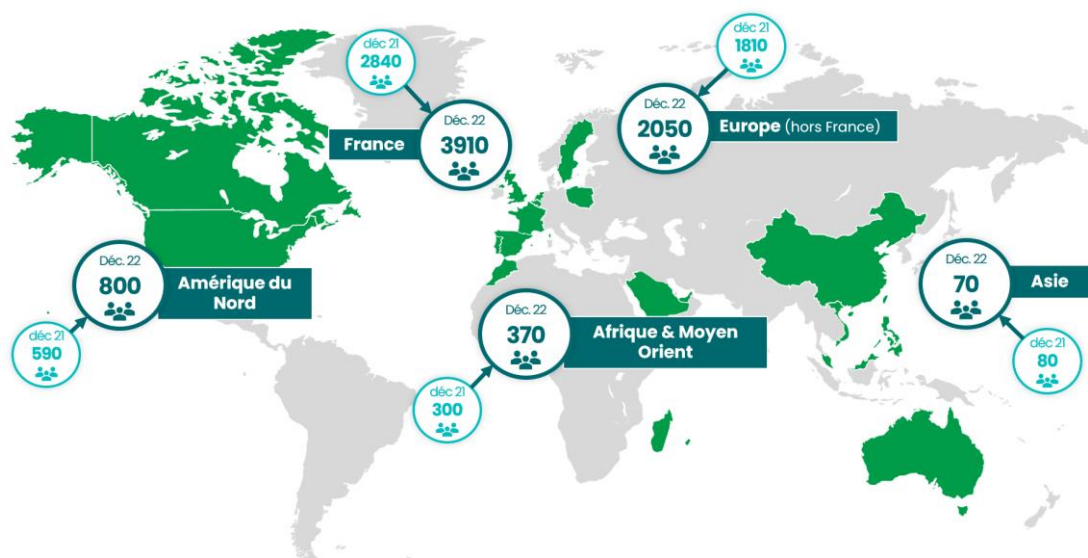
Astek se développe depuis sa création en s'appuyant sur cette raison d'être et sur ses 6 valeurs principales : la réussite, l'accomplissement, la diversité, la liberté, la proximité et l'innovation.

Offres

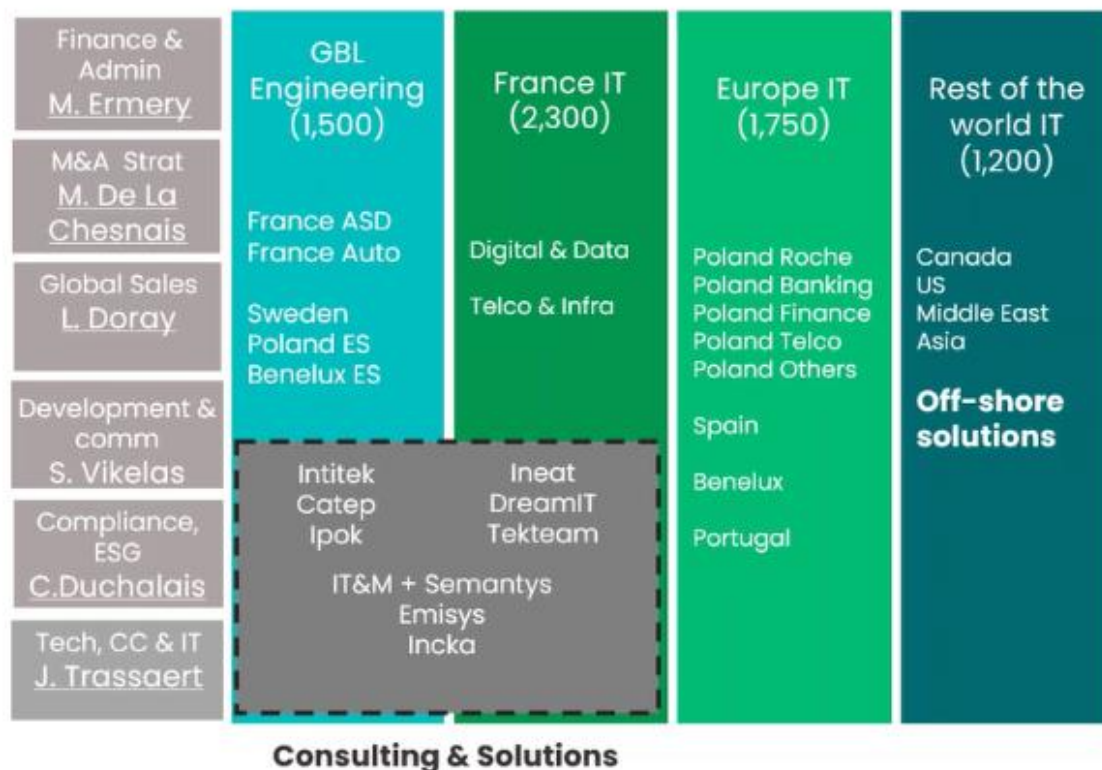
Astek se positionne comme un leader du conseil en transformation digitale. Le savoir-faire d'Astek s'articule autour de 3 offres principales :



Astek est présent dans 23 pays et rassemble plus de 7200 collaborateurs dont 3300 à l'international – GRI 2-1.

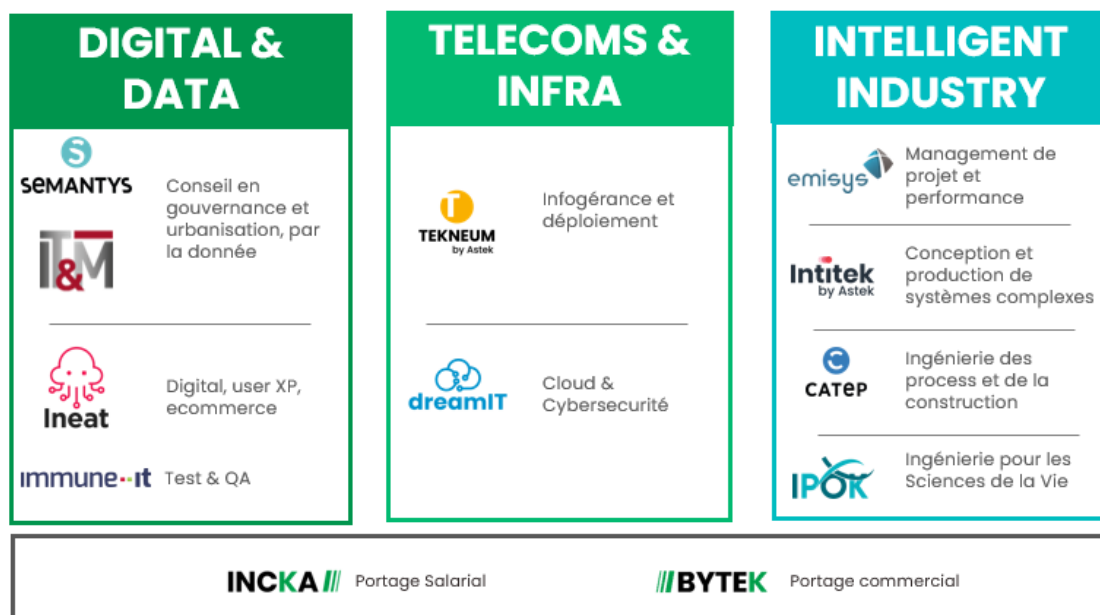


Astek s'est structuré avec une organisation opérationnelle par métier et par secteur d'activité et a structuré des directions transverses fortes, permettant l'application et la déclinaison des politiques à travers l'ensemble du Groupe – GRI 2-6.



Pour son développement, le Groupe s'appuie principalement sur la marque "Astek" en France comme à l'international.

Par ailleurs, pour compléter son offre, Astek s'appuie sur des sociétés spécialisées : les solutions qui sont expertes d'un domaine technique ou métier ou qui répondent aux problématiques RH actuelles :

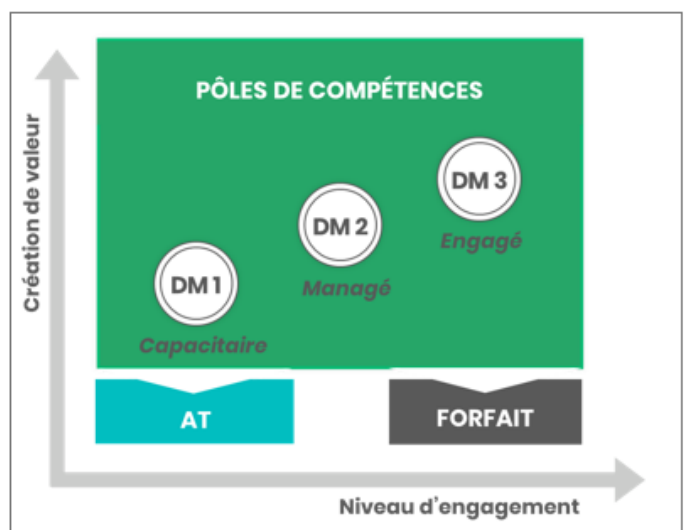


Activité du Groupe et modèle d'affaires

Notre modèle de développement est basé sur les Pôles de Compétences, centres d'expertise dédiés, créateurs de valeur pour nos clients comme nos collaborateurs :

Un Pôle de Compétences est une structure stable et pérenne dans le temps, servant de réceptacle au savoir-faire, favorisant la performance technique et la productivité.

L'identité technique d'un Pôle de Compétences est définie par les activités récurrentes que sait traiter le pôle, socle de la mise en place de l'amélioration continue.



Plusieurs niveaux d'engagement peuvent coexister au sein d'un même Pôle de Compétences : DM1 : Service capacitaire, DM2 : Service managé, DM3 : Service engagé.

	DM1 Service capacitaire	DM2 Service managé	DM3 Service engagé
Engagement Astek	<ul style="list-style-type: none"> Profil d'équipe Niveau de compétences Capacitaire du pôle Réactivité face aux variations de charge 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi DM1 + de la qualité de la production Suivi des délais de livraison 	<ul style="list-style-type: none"> DM2 + Suivi de la productivité Suivi des coûts
Moyens mis en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Capitalisation sur les connaissances Cellule de recrutement dédiée 	<ul style="list-style-type: none"> Méthodologies de production des tâches Indicateurs qualité et délais 	<ul style="list-style-type: none"> Unités d'œuvres Méthodes de chiffrages Méthodes d'amélioration de la productivité
Indicateurs mis en place	<ul style="list-style-type: none"> Matrice des compétences de l'équipe Plan de charge versus capacitaire 	<ul style="list-style-type: none"> Taux de livraisons dans les délais Taux de livraisons acceptées à la 1ère recette 	<ul style="list-style-type: none"> Pilotage du reste à faire Taux de dépassement Indicateurs de productivité
Facturation	<ul style="list-style-type: none"> Sur la base du temps passé 	<ul style="list-style-type: none"> Sur la base du temps passé Bonus / malus liés aux indicateurs 	<ul style="list-style-type: none"> Sur la base des livrables

Les Pôles de Compétences permettent d’allier :

- Flexibilité et Agilité ;
- Gestion optimisée des ressources ;
- Compétitivité commerciale ;
- Performance technique.

Par ailleurs outre sa couverture géographique mondiale et de proximité, Astek s’appuie sur ses centres d’expertises régionaux et Off-Shore pour allier compétences et compétitivité et garantir un même niveau de qualité et de productivité partout dans le monde grâce à un pilotage et des méthodologies communs.

Plan Stratégique – GRI 2-6

Grace à une proposition de valeur différenciante répondant à la demande des clients pour des services à plus forte valeur ajoutée, le Groupe accélère son développement, en s’appuyant sur 3 leviers principaux :

- Une solide croissance organique, d’environ 15 % par an ;
- Une politique de croissance externes ciblées, en Europe occidentale, Amérique du Nord et Off-Shore ;
- La transformation de notre organisation vers plus de valeur ajoutée et un engagement pour une transition numérique durable.

Dans ce contexte, le Groupe a dévoilé son nouveau plan stratégique : “ENGAGE 2027”

- Doubler son chiffre d’affaires entre 2022 et 2027 pour atteindre 1 Milliard d’Euros de CA en 2027 ;
- Améliorer son EBITDA pour atteindre 13% en 2027 (vs 9.5% en 2022) ;
- Dépasser 55% de ses effectifs à l’international (vs 45 % en 2022) ;
- Doubler ses effectifs entre 2022 et 2027 pour atteindre 14 000 collaborateurs à travers le monde.



1.2. Note Méthodologique

Afin de suivre notre progression concernant l'atteinte des objectifs du Développement Durable, Astek a fait le choix de suivre des indicateurs GRI ([Global Reporting Initiative](#)). Cela permet d'être conforme avec les normes internationales et de choisir des indicateurs pertinents sur les performances ou impacts économiques, environnementaux et sociaux de l'organisation liés à ses aspects.

Ces indicateurs seront utilisés tout au long de ce document. Et ceci à la fois concernant des indicateurs mais aussi des informations considérées comme pertinentes dans le reporting GRI dans sa version GRI 2021.

Les données composant les différents indicateurs couvrent la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 sauf précision contraire.

Les Politiques RSE (sociales, éthiques, environnementales, achats...) sont déployées sur l'ensemble du périmètre France (hors Emisys et hors IT&M : acquisitions réalisées fin 2021 et courant 2022) et sont en cours de déploiement sur l'ensemble des filiales internationales et sur les dernières filiales acquises.

Le périmètre retenu des indicateurs est a minima le périmètre France (Hors acquisitions réalisées en 2022) qui représente 62 % des salariés du groupe (sous-traitants exclus). Sur certains éléments – tel que le paragraphe « Réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe – GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-5 » – de cette DPEF, le périmètre est parfois élargi à l'international.

Ce périmètre sera étendu à l'international et aux sociétés acquises, afin d'augmenter le pourcentage de couverture lors des exercices futurs.

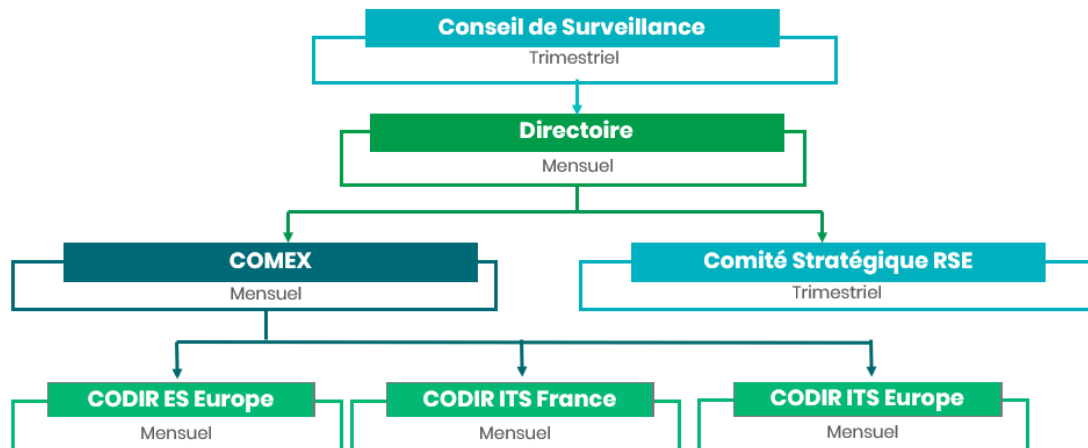
La DRH est responsable de l'établissement des indicateurs sociaux, la Direction Juridique des indicateurs éthiques, la Direction Qualité et Environnement des indicateurs environnementaux, et la Direction Achats des indicateurs achats.

Le Secrétariat Général, en lien avec la Direction Juridique supervise l'établissement de la DPEF et les indicateurs qui la constitue.

S'agissant d'une première année de diffusion, les indicateurs sont présentés sans données comparatives. De même les objectifs quantitatifs ne sont pas totalement définis sur l'ensemble des indicateurs. Ce travail sera réalisé lors de l'exercice 2023.

1.3. Gouvernance et organisation RSE

1.3.1. Présentation des organes de Gouvernance – GRI 2-9, GRI 2-12, GRI 2-13



Pour sa gouvernance Astek s'appuie sur 4 organes principaux :

- Le Conseil de Surveillance a pour mission de veiller au bon fonctionnement de l'entreprise et de rendre compte aux actionnaires ;
- Le Directoire est garant de la stratégie et de la relation avec le Conseil de Surveillance ;
- Le COMEX fixe les objectifs majeurs, suit les trajectoires de performance globale associées et est garant du respect de ces trajectoires ;
- Les CODIR déclinent la stratégie définie par le Directoire et le COMEX, suivent les performances de leur périmètre de responsabilité.

Pour renforcer sa gouvernance RSE, Astek a mis en place un Comité Stratégique RSE. Ce Comité se réunit trimestriellement ; il définit la stratégie RSE et les chantiers prioritaires du Groupe. Il est composé du Président du Directoire, du Directeur Général Adjoint, du Directeur du Développement, du Directeur des Ressources Humaines, du Directeur Juridique et du Secrétaire Général.

Par ailleurs, de façon mensuelle, le COMEX suit la performance globale en matière de RSE et contrôle l'avancée des plans d'actions associés – GRI 2-12

1.3.2. Objectifs du Développement Durable – GRI 2-28

Les 193 Etats membres des Nations Unies ont défini 17 objectifs de Développement Durable. Ils sont présentés à l'adresse <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr>.

Les objectifs de Développement Durable sont un appel à l'action de tous les pays – pauvres, riches et à revenu intermédiaire – afin de promouvoir la prospérité tout en protégeant la planète. Ils reconnaissent ainsi que mettre fin à la pauvreté doit aller de pair avec des stratégies qui développent la croissance économique et répondent à une série de besoins sociaux, notamment l'éducation, la santé, la protection sociale et les possibilités d'emploi, tout en luttant contre le changement climatique et la protection de l'environnement.

Astek s'est appuyé sur ce référentiel pour définir sa politique, ses engagements et son plan d'actions en matière de RSE.

1.4. Cartographies des parties prenantes – GRI 2-29

Le développement d'Astek passe par sa capacité à nouer des relations solides avec ses différentes parties prenantes : pour cela Astek a cartographié ses différentes parties prenantes et les a classés en 2 cercles :

Cercle 1:

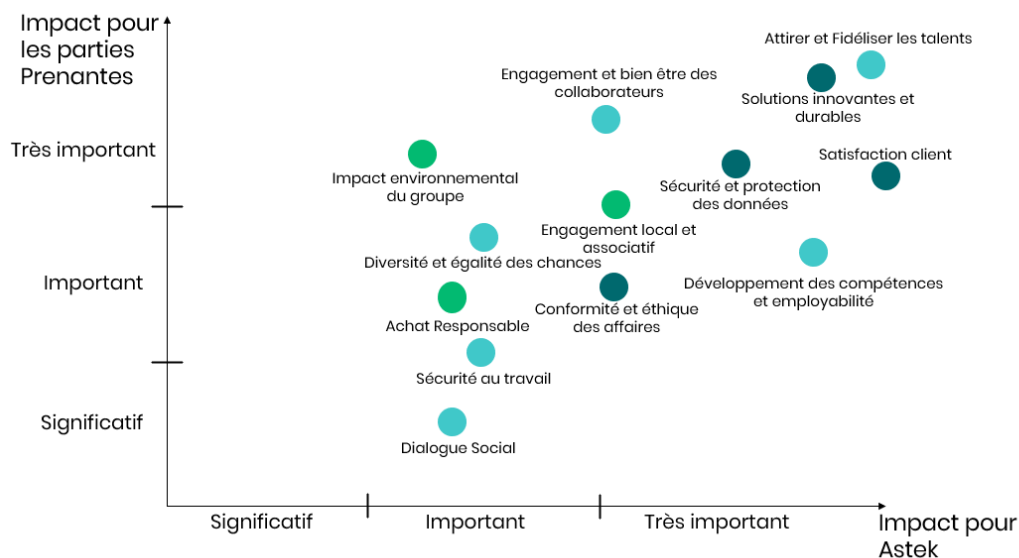
- Nos collaborateurs ;
- Les étudiants, jeunes diplômés et candidats ;
- Les clients.

Cercle 2:

- Les fournisseurs et sous-traitants ;
- Les représentants du personnel ;
- Les Ecoles et Universités ;
- Les partenaires financiers ;
 - Les institutions et pouvoirs publics ;
 - Les associations partenaires.

1.5. Priorisation des enjeux (matrice de matérialité) –GRI 3-2

Astek a réalisé sa matrice de matérialité en s'appuyant sur les différentes directions du Groupe en particulier celles en contact direct avec les différentes parties prenantes pour définir les enjeux les plus impactants pour Astek et pour ses parties prenantes.



1.6. Principaux risques extra-financiers

Enjeu	Risque	Niveau du risque	Paragraphe
Social	Recrutement et fidélisation des talents : difficulté à attirer et à fidéliser les collaborateurs dans un secteur d'activité où la rotation des salariés est importante et inhérente au métier de consultant	Important	3.4
Social	Adéquation des compétences aux besoins	Important	3.3
Gouvernance	Satisfaction client	Important	2.2.3
Social	Bien-être des collaborateurs, télétravail, sécurité	Moyen	3.2
Social	Risques psycho sociaux liés notamment aux changements de missions, clients et contexte de travail, à l'évolution rapide des compétences nécessaires et aux situations d'intercontrat	Moyen	3.2.2
Social	Respect de l'égalité homme-femme, la non-discrimination, la diversité, l'inclusion	Moyen	2.1, 3.2.5, 3.2.6 et 3.4
Social	Détérioration des relations sociales	Moyen	3.2.7
Gouvernance	Sécurité des systèmes d'informations : le traitement des données constitue le cœur d'activité du Groupe et exige une sécurité toujours importante face aux risques cyber croissant	Moyen	2.3

Gouvernance	Fait de corruption par un collaborateur ou un sous-traitant	Moyen	2.2
Sociétal	Conformité des fournisseurs et des sous-traitants à la compliance : RGPD, anticorruption, droits de l'homme	Moyen	5.2
Sociétal	Conserver un ancrage locale fort et une proximité avec nos clients et les associations locales	Moyen	5.1
Environnemental	Impact des activités sur l'environnement	Moyen	4.1
Environnemental	Numérique Responsable : accompagner nos clients dans un transition numérique vertueuse	Moyen	4.2

1.7. Feuille de route « ENGAGE 2027 » – GRI 3-3

L'analyse des parties prenantes, la réalisation de la matrice de matérialité et l'analyse des risques a conduit Astek, dans le cadre de la mise en place du plan Stratégique ENGAGE 2027, à définir une feuille de route ambitieuse et engageante. Astek a ainsi pris 10 grands engagements sur les sujets éthiques, sociaux, environnementaux et sociétaux

1. Favoriser une gouvernance responsable et diversifiée
2. Garantir des pratiques éthiques
3. Protéger et sécuriser les données
4. Proposer un environnement de travail diversifié, qualitatif et adapté
5. Développer nos talents en investissant dans la formation
6. Favoriser l'inclusion des jeunes
7. Agir sur le changement climatique
8. Accélérer la transformation vers un numérique plus responsable
9. Soutenir le développement local et le milieu associatif
10. Décliner nos pratiques responsables vers nos fournisseurs

2. PERFORMANCE AUTOUR DE LA GOUVERNANCE

2.1. Gouvernance responsable et diversifiée – GRI 405-1

Comme présenté au paragraphe 1.3.1, Astek a mis en place des organes de gouvernance, permettant de s'assurer de la performance du Groupe : performance opérationnelle, financière et extra-financière.

Afin d'être efficace et représentative, cette gouvernance se doit d'être diversifiée. Astek s'est donc engagé à avoir 30 % de femmes parmi ses Directeurs en 2027.

A fin 2022, parmi les 36 Directeurs du Groupe (Membre du COMEX, des CODIR France et des Directeurs de filiales internationales ou solutions) les femmes étaient 10, soit 28% des Directeurs.

2.2. Affirmation de pratiques éthiques – GRI 2-23

2.2.1. Lutte contre la corruption – GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3

En adhérant dès 2005 au Pacte Mondial de l'ONU – GRI 2-23, dont le 10e principe est la lutte contre la corruption, Astek a affirmé son ambition de développer une politique en matière d'éthique des affaires. Dans ce cadre, le Groupe a adopté le principe de tolérance zéro à l'égard de la corruption sous toutes ses formes. C'est pourquoi le Groupe a mis en place différentes politiques afin de lutter de manière efficace contre la corruption qui sont décrites ci-après.

Le Code de conduite

Le Code de conduite est la pierre angulaire du dispositif anticorruption voulu par la loi Sapin II. Intégré au Règlement Intérieur de l'entreprise, il constitue le texte de référence en matière de prévention de la corruption ; il décrit les comportements requis et fixe les règles qui doivent être respectées par tous les collaborateurs. Il vise ainsi à protéger les collaborateurs en précisant clairement ce qui est autorisé ou proscrit, en leur permettant d'identifier les situations à risque et en illustrant les comportements à adopter.

La Politique Cadeaux et Invitations

Astek a défini une Politique cadeaux et invitations accessible par tous les collaborateurs. Cette politique définit les modalités d'approbation des cadeaux et s'applique à tous cadeaux d'affaires. L'adoption de cette politique a donc pour objectif de s'assurer que les présents ne nuisent pas à l'impartialité des décisions commerciales en optant pour une totale transparence. Elle est régulièrement mise à jour afin de veiller à sa bonne application.

La Procédure d'alerte éthique

Astek a mis en place une procédure de traitement des alertes relatives à l'éthique et notamment aux actes de corruption. Accessible via un outil interne au Groupe, son utilisation est facultative. Cette procédure assure une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par celui-ci, ainsi que des informations recueillies afin d'encourager les collaborateurs à une plus grande vigilance.

La cartographie des risques de corruption

La cartographie anticorruption d'Astek a pour objet de prévenir et détecter les atteintes à la probité. Mise en place suite à l'entrée en vigueur de la loi Sapin II, la cartographie des risques est revue tous les deux ans afin de conserver une vigilance accrue et adaptée à la croissance du Groupe et de renforcer les mesures de contrôle liées aux conflits d'intérêts, tant vis-à-vis de nos collaborateurs, que de nos clients, sous-traitants et fournisseurs.

Le processus d'évaluation des tiers

En tant qu'acteur majeur sur le marché des Entreprises de Services Numériques (ESN), Astek prend à cœur de s'assurer que les tiers avec lesquels il est ou va être en relation d'affaires présentent des garanties suffisantes en matière d'intégrité, par le biais d'une procédure d'évaluation spécifique du risque, sur le fondement de la cartographie des risques de corruption. Cette évaluation est adaptée en fonction de la catégorie du tiers identifié et fait intervenir trois échelons d'acteurs au sein du Groupe. A cet effet, la plateforme « my procurement » déployée aux sous-traitants permet de s'assurer de leur adhésion à la Politique Cadeaux et Invitations et au Code de Conduite Anti-Corruption du Groupe.

La sensibilisation des collaborateurs

La lutte contre la corruption ne peut être efficace sans l'implication de chaque collaborateur. Cette efficacité ne peut être totale si chaque personne n'est pas formée aux risques de corruption. C'est pourquoi, Astek a mis en place un dispositif de sensibilisation de tous ses Directeurs, Managers et membres des fonctions supports afin que chacun puisse être à même de reconnaître un fait de corruption et être au fait des sanctions condamnant ces faits illicites. Tout Directeur, Manager ou membre des fonctions supports intégrant le Groupe doit effectuer cette sensibilisation et obtenir un score minimum de 70 % pour valider cette sensibilisation. La sensibilisation est renouvelée tous les deux ans.

L'internationalisation du dispositif anticorruption

L'engagement de la lutte contre la corruption ne peut être pleinement efficace s'il n'est pas mené sur l'entièreté de l'activité du Groupe. Le Groupe diversifiant son offre à l'international, le dispositif de lutte anticorruption est également en cours de développement dans chacune de ses filiales du monde entier.

Par son adhésion au Pacte mondial de l'ONU, Astek est aujourd'hui en mesure de couvrir l'ODD n°16.5 et de présenter les indicateurs suivants :

Extrait de la communication sur le Progrès (COP) 2022 du Groupe

- Risques importants liés à la corruption, identifiés lors de l'évaluation des risques (GRI 205-1) : **1** risque de corruption identifié et évité en 2020.
- Nombre total et pourcentage de membres des organes de gouvernance à qui les politiques et procédures anti-corruption de l'organisation ont été communiquées (GRI 205-2) : **100%** des membres des organes de gouvernance à qui les politiques et procédures anti-corruption de l'organisation ont été communiquées en 2020.
- Nombre total et pourcentage de membres des organes de gouvernance qui ont reçu une formation sur la lutte contre la corruption, ventilée par région (GRI 205-2) : Le choix du Groupe Astek est de sensibiliser l'ensemble du personnel de structure (plus de 250 personnes) à la lutte contre la corruption. Cela se traduit sous la forme d'un e-learning suivi d'un quizz (questions aléatoires) auquel il faut avoir un minimum de 80% de bonnes réponses. **89,4%** de personnes sensibilisées avec succès à la lutte contre la corruption à fin novembre 2021.
- Nombre total et nature des incidents de corruption confirmés (GRI 205-3) : **Aucun incident** lié à la corruption avéré en 2021.
- Nombre total d'incidents confirmés pour lesquels les contrats avec des partenaires commerciaux ont été résiliés ou non renouvelés en raison de violations liées à la corruption (GRI 205-3) : **Aucun contrat résilié** suite à un incident de corruption avéré en 2021.

Indicateur(s) clé(s) de performance – GRI 205-2

- Au 31/12/2022, 94 % des membres des organes de gouvernance* et du personnel de structure** du Groupe Astek (périmètre France, Maurice, Madagascar) ont été formés et ont validé la formation sur la lutte contre la corruption depuis sa mise en place en 2021

* organes de Direction, CODIR, COMEX

**fonctions support et équipes commerciales

L'objectif d'Astek est de déployer la sensibilisation au niveau de l'international sur 2023 et 2024.

2.2.2. Lutte contre l'évasion fiscale

L'évasion fiscale se définit comme l'ensemble des comportements adoptés par une entreprise pour éviter ou réduire le montant des impôts qu'elle doit acquitter, notamment en transférant son patrimoine ou ses revenus dans un pays où la fiscalité est plus avantageuse.

A l'inverse de la fraude fiscale, l'évasion fiscale ne donne pas lieu à l'utilisation de moyens illégaux, mais de moyens réguliers. Du moins en apparence.

Pour autant, l'évasion fiscale se traduit généralement par une application incorrecte des réglementations en vigueur, conduisant à un risque financier, en plus d'une perte d'image et de réputation.

Le Groupe est pleinement impliqué dans la lutte contre l'évasion fiscale. Il veille notamment à respecter les principes édictés par l'OCDE sur l'érosion des bases fiscales et le transfert de bénéfices (BEPS : Basis Erosion and Profit Shifting).

Au-delà des règles édictées par l'OCDE, Astek accorde une vigilance particulière à :

- s'abstenir de s'implanter dans des paradis fiscaux (États ou territoires non coopératifs à des fins fiscales figurant sur la liste officielle française et sur la liste noire établie par l'Union européenne) ;
- fonder la décision de s'implanter à l'étranger sur la volonté de présenter la meilleure offre et d'assurer les meilleurs services à ses clients ou partenaires, sans recourir à des entités non-opérationnelles ou artificielles ;
- appliquer rigoureusement les règles fiscales nationales et internationales et payer les impôts dans chaque pays où ses activités créent de la valeur et génèrent des bénéfices ;
- sécuriser les risques fiscaux dans le cadre de ses opérations de croissance externe, en réalisant des audits fiscaux et, au cours de la phase d'intégration, aligner la politique fiscale des sociétés nouvellement acquises avec celle du Groupe ;
- Entretien d'une relation coopérative et transparente avec les administrations fiscales, dans tous les pays.

2.2.3. Qualité de services et satisfaction clients

Contexte

Dans un marché international où les clients manifestent un degré d'exigence de plus en plus fort, Astek a placé la satisfaction de ses clients au cœur de sa stratégie de croissance.

En effet, Astek accompagne au quotidien ses clients et partenaires dans des projets innovants et à haute valeur ajoutée, pour lesquels une bonne appréhension des besoins et une satisfaction à l'issue des projets vont de pair pour pérenniser ses relations et développer une image de marque.

Dans ce contexte, l'objectif d'Astek est de se montrer, en toutes circonstances, irréprochable en matière de qualité de services, en cherchant une amélioration continue. Alliant réactivité, proximité et fiabilité, Astek reste soucieux notamment de répondre le plus rapidement possible aux questions ou problèmes de ses clients afin de se conformer à leurs attentes et de maximiser leur expérience.

Fort de cette volonté de satisfaire ses clients afin de favoriser la fidélisation et la recommandation dans un secteur où la concurrence est reine, Astek a décidé de déployer les moyens permettant d'adapter ses perspectives au ressenti de ses résultats.

Politique qualité

Dans le cadre de sa démarche qualité, Astek a déployé un système de Management Intégré, encadré par la norme ISO 9001 et piloté par le Directeur Qualité.

Outil majeur du sein d'Astek, ce système permet de centraliser les indicateurs de chaque processus du Groupe, les constats d'audits, les plans d'actions, ainsi que les risques, conduisant à une amélioration en continu, tant du fonctionnement interne que la qualité

des prestations effectuées chez les clients. Ces indicateurs sont revus régulièrement, et font l'objet d'un suivi opéré par la Direction Qualité.

Ce système, permet également de recueillir l'expression de besoin des clients et des parties intéressées et de traiter toute insatisfaction.

En reconnaissance de cette démarche d'amélioration permanente, le 21 juillet 2022, l'AFNOR a d'ailleurs renouvelé le certificat ISO 9001 d'Astek pour toutes ses sociétés situées en France, pour toutes ses activités de « *vente, de conception et de réalisation de projets en systèmes d'information, réseaux et Télécoms, et en ingénierie et conseil en technologies* ».

Procédures internes

Pour tous les projets réalisés par les consultants d'Astek, que ce soit en assistance technique ou au sein de projets structurés, une procédure dite « **procédure de traitement des réclamations clients** » a été déployée au sein du Groupe, permettant de gérer au quotidien l'insatisfaction des clients. Cette distinction fondamentale permet d'adapter les critères de satisfaction et les méthodes de collecte à la réalité des prestations qui sont exécutées au profit des partenaires du Groupe :

- Pour les projets en assistance technique, les insatisfactions peuvent être exprimées par le client directement auprès des Managers d'Astek, lors de la réalisation des suivis de mission.
- Pour les projets structurés, elles peuvent être remontées, de manière indirecte, lors de la revue mensuelle - dites « revue RMP » - pilotée par les Directeurs d'Astek et la DPO (Direction des Projets et des Offres) et visant à faire un point d'étape sur le projet (situation financière, tenue des délais, identification des risques et opportunités...et satisfaction du client).

Qu'elles soient directes ou indirectes, une fois identifiées, ces insatisfactions sont ensuite revues en Comité de Traitement des Réclamations Clients. Ce Comité, hautement stratégique, qui regroupe les Directeurs Exécutifs (DEX), les représentants de la Direction Projets et Offres (DPO), ainsi que le RSSI, le Directeur Qualité et le Secrétaire Général, a pour but d'élaborer des plans d'actions et d'apporter les solutions adéquates afin de satisfaire au mieux les clients Astek.

La périodicité et le suivi des différents projets permettent ainsi de tirer le bilan des axes d'amélioration dans la gestion et la résolution des insatisfactions, le tout visant à promouvoir la politique du Groupe Astek comme un véritable outil de fidélisation et de performance au service de ses clients et partenaires.

Aucun indicateur n'est aujourd'hui assez pertinent pour appréhender avec une forte précision la satisfaction clients, malgré l'enjeu que cela représente pour Astek. L'objectif d'Astek est donc de revoir ses politiques afin de mieux mesurer la satisfaction clients, assurer un meilleur suivi, notamment en l'automatisant.

2.3. Sécurité et protection des données

2.3.1. Sécurité des systèmes d'information

Conscient des enjeux liés à la sécurité, Astek a mis en œuvre dès 2016 un SMSI (Système de Management de la Sécurité de l'Information) et a engagé le Groupe dans un programme de transformation pour intégrer la sécurité dans l'ensemble des processus de l'entreprise.

Sous la direction du RSSI, en place et nommé depuis 2016, Astek est ainsi certifié ISO 27001 :2013 sur l'ensemble de ses activités en France.

Une PSSI (Politique de Sécurité du Système d'Information) est en place. Elle est revue chaque année et prend en compte les résultats de l'analyse de risques et le plan de traitements qui en résulte. Cette Politique est approuvée par le Président du Directoire.

Un Comité Stratégique se réunit au début de chaque année. Animé par le RSSI, il réunit l'ensemble des pilotes de processus de l'entreprise incluant le Président du Directoire et les principaux membres des CODIR. Il définit les orientations stratégiques en matière d'organisation et de gouvernance ainsi que les nouvelles mesures à mettre en œuvre. En complément, un Comité de Pilotage se réunit chaque mois, en présence d'un représentant de la Direction, pour suivre les plans d'actions et s'assurer de l'atteinte des objectifs.

Un ensemble de procédures et de mesures est appliqué afin de répondre aux attentes suivantes définies dans la PSSI :

- Respecter les obligations contractuelles d'Astek, et notamment les projets faisant l'objet d'engagement de sécurité spécifiques ;
- Assurer la disponibilité des systèmes ;
- Garantir l'intégrité et la confidentialité des données sensibles, données clients, données stratégiques (données financières et données concurrentielles), données à caractère personnel (RGPD) ;
- Respecter les obligations légales et réglementaires en vigueur ;
- Se prémunir contre les actes de malveillance, qu'ils soient internes ou externes : le détournement d'applications du Groupe à des fins personnelles, la malveillance gratuite ou fortuite, la cybercriminalité.

L'implication personnelle de chacun des utilisateurs du SI est attendue pour assurer le succès de cette politique de sécurité. Aussi, à ce titre, un programme de sensibilisation des collaborateurs et sous-traitants est en place. Il vient en complément des aspects contractuels et s'appuie sur :

- Un site de e-learning permettant de diffuser du contenu adapté sur la sécurité de l'information. Deux modules sont à suivre par chaque utilisateur du SI et doivent être validés par un questionnaire final ;
- Des tests de phishing afin d'entraîner les collaborateurs face à des attaques de ce type ;

- Des sensibilisations et formations spécifiques en fonction du contexte et des besoins des Directions.

Afin d'être prêt à réagir en cas de cyber attaque affectant notre système d'informations, un processus de gestion de crise est maintenu et testé chaque année, ainsi qu'un plan de continuité d'activité. Astek s'appuie également sur un partenaire spécialisé en réponse à incidents et a souscrit une cyber assurance.

Afin d'accompagner le fort développement du Groupe à l'International, l'organisation et la gouvernance de la sécurité du SI évoluent en 2023. Ainsi de nouvelles politiques de sécurité vont voir le jour et être déployées afin de contribuer à la sécurité des données sur l'ensemble des entités.

2.3.1 Protection des données personnelles

Enjeux

Le Règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, communément appelé « RGPD », est entré en vigueur le 25 mai 2018. Depuis cette date, les pratiques et les procédures au sein de chaque entreprise agissant en qualité de Responsable de traitement ou de Sous-traitant ont évolué afin de se conformer à cette réglementation, dont chaque autorité nationale (en France, la CNIL) se fait la gardienne.

Le RGPD avait pour ambition de permettre aux individus identifiés ou identifiables d'avoir une meilleure perception et un contrôle approprié sur les données personnelles conservées par toute organisation ou entreprise les concernant. Plusieurs années après son entrée en vigueur, il a permis de responsabiliser les entreprises traitant des données personnelles, les personnels de ces dernières mais également de rassurer les individus sur l'étendue de leurs droits et sur les mesures de sécurité prises pour assurer la protection desdites données.

Entreprise française devenue acteur international de l'ingénierie informatique, avec une présence mondiale, Astek vise à mettre en œuvre une politique globale de protection des données, respectueuse de la réglementation locale et en respectant les plus hauts standards de qualité et de sécurité, tant vis-à-vis de ses clients que de ses salariés.

Mise en œuvre de la protection des données personnelles

Depuis l'entrée en vigueur du RGPD, Astek a déployé un programme destiné à assurer la conformité du Groupe à ce règlement et aux législations locales spécifiques.

Ce programme est placé sous la responsabilité du Directeur Juridique d'Astek, nommé dès 2018 en tant que Délégué à la Protection des Données Personnelles.

Cette désignation a permis au Groupe de mettre en œuvre les changements nécessaires, puis de les faire évoluer, pour assurer la conformité de ses pratiques aux impératifs

réglementaires. Cette mise en œuvre concerne à la fois les données personnelles que le Groupe est amené à traiter, en qualité de Responsable de traitement ou en qualité de Sous-traitant, et se décline comme suit :

- Réalisation d'une cartographie des risques permettant d'identifier les flux de données et de déterminer les actions à mettre en œuvre pour les sécuriser ;
- Tenue de registres en qualité de Responsable de traitement et de Sous-traitant ;
- Rédaction d'une charte RGPD et d'une Notice d'Information rappelant à nos salariés, clients et fournisseurs leurs droits et précisant nos obligations ;
- Mise en place de procédures internes : (i) la procédure d'accès aux données personnelles, (ii) la procédure de conservation des données personnelles et (iii) la procédure en cas de violation des données personnelles. Ces procédures, intégrées au sein du processus de Système de Management Intégré (SMI) certifié ISO 9001, 14 001 et 27 001 du Groupe Astek ;
- Déploiement d'un système de sensibilisation des salariés, avec l'obligation pour chaque salarié de suivre une formation relative à la protection des données personnelles, dont la prise de connaissance et la bonne compréhension sont vérifiées à l'aide d'un questionnaire. Pour valider cette formation un score de 70/100 est attendu.

Parallèlement, Astek a effectué une refonte générale de son système de contractualisation, en assortissant chaque contrat – que ce soient les contrats de travail ou les contrats commerciaux – d'une clause protectrice à l'égard des données personnelles.

Enfin, l'envergure internationale du Groupe encourage aujourd'hui ce dernier à étendre et développer à l'international les procédures aujourd'hui applicables au sein de l'Union européenne, afin d'être dans une démarche continue d'amélioration de la démarche éthique et responsable du Groupe. Ainsi, un suivi particulier est dédié à l'actualisation des mécanismes juridiques de transfert internationaux de données tels que validés par la Commission Européenne (clauses contractuelles types) visant à permettre un transfert sûr et conforme des données au sein des différentes entreprises du Groupe.

Indicateur clé de performance

- Au 29/12/2022 81 % des collaborateurs d'Astek (Périmètre France, Maurice Madagascar) ont été formés et ont validé la formation à la protection des données personnelles depuis sa mise en place début 2021.

3. PERFORMANCE SOCIALE

3.1. Enjeux sociaux

Les enjeux sociaux représentent une part importante des risques de l'entreprise. C'est pourquoi, Astek a développé sa performance sociale autour de plusieurs axes :

- L'acquisition et la fidélisation des talents ;
- Le développement de ces talents ;
- La santé et la sécurité de ses collaborateurs dans le respect de la diversité.

3.2. Présentation des effectifs – GRI 2-7

Astek est présent dans 23 pays, avec 7 155 collaborateurs dont 59 % de consultants salariés, 29 % de consultants sous-traitants et 12 % de salariés en structure (Managers, Recruteurs et fonctions supports).

Les sous-traitants étant majoritairement des free-lances ou des indépendants qui ont une relation quasi-exclusive avec Astek et qui se poursuit sur plusieurs projets, Astek les comptabilise dans ses effectifs.

54 % des effectifs se situent en France, 24 % en Pologne, 11% au Canada et 11% dans les 16 autres pays.

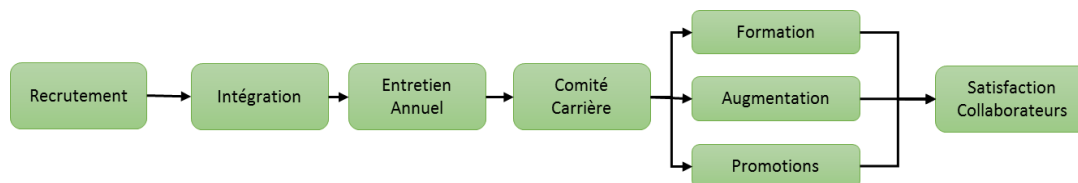
	31/12/2022			
	Consultants	ST Ext.*	Struct.	Total
France	3005	394	500	3897
Europe (hors France)	664	1170	206	2040
Amérique du Nord	224	455	85	764
Afrique Moyen-Orient	272	52	46	370
Asie	67	0	17	84
TOTAL GROUPE ASTEK	4232	2071	854	7155

**Dans certains pays tels que le Canada et la Pologne, la législation et les pratiques locales sont orientées vers d'autres formes de collaboration que le salariat. C'est la raison pour laquelle nos effectifs prennent en compte ces collaborateurs.*

3.3. Environnement de travail diversifié, qualitatif et adapté

3.3.1. Gestion de carrière

Le cycle de suivi de nos collaborateurs, notamment dans le cadre de leur évolution de carrière est défini comme suit :



3.3.1.1. Accompagnement et suivi des collaborateurs – GRI 2-9

Tout au long de sa carrière au sein du Groupe, le collaborateur bénéficie de plusieurs dispositifs d'accompagnement et de suivi :

- Parcours d'intégration ;
- Entretiens d'Évaluation et Professionnel (EEP) réalisés annuellement par le Manager, le collaborateur peut s'exprimer sur son évolution, ses souhaits de mission ;
- Suivis Consultants (SC) réalisés trimestriellement par le Manager, le collaborateur peut suggérer des améliorations sur son activité, demander à changer de mission, évoquer ses difficultés, et partager à cette occasion son niveau de satisfaction ;
- Période d'intermission ;
- Événements collectifs de proximité (déjeuner, petit déjeuner, afterwork) et/ou réunions TEAM UP, le collaborateur peut s'exprimer, poser des questions et échanger avec son management qui participe à certains de ces événements ; il est en de même lors des soirées d'agence semestrielles en présence de l'ensemble de la ligne managériale permettant d'échanger avec le management.

Par ailleurs, sur nos sites clients où interviennent plus de 10 consultants, des Référents de Site (RSI) sont mis en place, dont le rôle est de véhiculer de l'information aux équipes de consultants et remonter auprès des Managers et des équipes RH (CRH/RRH) les questions ou les suggestions des collaborateurs.

Chaque RSI établit un reporting trimestriel, notamment pour remonter ces éléments, lesquels sont échangées entre le CRH/RRH, le Manager, voire son N+2. Des plans d'actions sont ensuite mis en place.

Des rencontres conviviales (afterwork ou autres) sont organisées par les RSI et permettent de partager des informations complémentaires grâce à leur proximité avec les consultants.

La satisfaction des collaborateurs

Savoir évaluer nos progrès relatifs au suivi des collaborateurs nécessite une mesure régulière de la satisfaction des collaborateurs.

Le Groupe a donc mis en place depuis 2017 des enquêtes semestrielles, où les collaborateurs sont invités à exprimer leur satisfaction ou insatisfaction sur différents aspects : leur activité, leur management, leur relation globale avec Astek et les possibilités offertes par l'entreprises pour développer leurs compétences (formation, certification, mission, etc.).

L'indicateur clé de notre politique sociale repose sur nos enquêtes de satisfaction. Il est déterminé par la somme des réponses « très satisfait » et « satisfait » divisée par la somme des réponses « Très satisfait » / « Satisfait » / « Moyennement satisfait » / « Pas satisfait » à la question sur leur suivi managérial.

Indicateur clé de performance – GRI 2-9

- 87% des collaborateurs d'Astek ont indiqué être Satisfait ou Très satisfait de leur suivi managérial



[Enquête de novembre 2022 réalisée sur le périmètre France, 2682 répondants, les réponses non exprimées ne sont pas prises en compte]

A noter que le questionnaire de satisfaction est porté par notre outil de gestion des temps, dont le déploiement généralisé est prévu sur l'année à venir, et se verra donc étendu à tous les pays.

3.3.1.2. Evaluation et évolution du collaborateur

Chaque année, les collaborateurs réalisent avec leur Manager leur Entretien d'Evaluation et Professionnel (EEP) afin d'évaluer leur performance de l'année passée, leurs compétences acquises ou à développer et leur souhait d'évolution, en lien avec le référentiel métier.

Sur cette base et pour chaque collaborateur, le Comité Carrière décide de l'évolution du collaborateur : évolution salariale, promotion (fonction, statut, fonction), besoin de formation, changement de mission, etc.

Chaque collaborateur se voit ainsi proposer une progression de carrière individuelle en lien avec ses compétences et ses souhaits / capacités d'évolution, au regard de notre référentiel métier.

L'ensemble du processus d'évaluation des collaborateurs est repris dans la procédure.

Enfin, le Groupe s'appuie sur des principes d'équité et de collégialité. C'est la raison pour laquelle les évolutions de carrière y compris les évolutions de rémunération sont partagées en Comité Carrière de façon collective, de sorte que l'évolution de carrière d'un collaborateur ne puisse dépendre d'un seul Manager, garantissant ainsi (notamment en cas de mésentente avec son Manager) une équité dans le traitement des situations. En

définitive, l'ensemble des propositions d'évolutions ainsi actées sont soumises pour validation au DRH groupe.

3.3.1.3. Politique de mobilité

Notre politique de mobilité vise à accompagner au mieux les collaborateurs désirant changer de projet et/ou de région.

Dans le cadre des Suivis Consultant (SC), le collaborateur a la possibilité d'exprimer un souhait de changement de projet. Le management en lien avec la DRH met ensuite en visibilité cette demande auprès de l'ensemble de la force commerciale dans l'optique d'identifier un nouveau projet correspondant à ses attentes.

Concernant les demandes de mobilité géographique, le processus est simplifié et fluidifié, afin de le rendre davantage lisible et efficace, et faire que le changement de vie - personnelle d'abord - mais aussi professionnelle - soit une réussite pour nos collaborateurs :

- Un canal unique via l'alias mobilite.geographique@groupeastek.fr ;
- Un entretien téléphonique avec un membre de la DRH pour approfondir la demande ;
- Un seul critère pris en compte pour acter la mobilité : l'adéquation du profil du collaborateur au marché local (apprécié par un comité mobilité France) ;
- Une réponse dans le mois suivant la demande ;
- Un accompagnement du collaborateur dans le cadre de son installation dans sa nouvelle région, si la mobilité se concrétise positivement (jour de déménagement, frais de déménagement).

Indicateur clé de performance

En **2022**, 55% des demandes de mobilités (France et International) se sont concrétisées positivement.

A noter que la mobilité inter-régions au sein d'un même pays nécessite d'avoir des implantations différentes au sein du pays en question. En l'occurrence, hormis la France, la Pologne et les Pays-Bas, la présence Astek au sein de chaque pays est plutôt mono site.

3.3.1.4. Politique C.A.R.E.

La mise en place depuis 2017 d'un programme stratégique RH (politique CARE – Convivialité, Accomplissement, Reconnaissance, Evolution) a vocation à placer au cœur de la stratégie globale du Groupe, la satisfaction des collaborateurs et par voie de conséquence à les fidéliser et attirer les talents.

Notre ambition RH : « Permettre à chacun de révéler son potentiel et d'évoluer dans un environnement stimulant et Convivial, où le talent est Reconnu, la diversité valorisée et le juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle, gage d'Accomplissement, est pris en compte ».

Les points principaux du programme doivent permettre l'accompagnement du collaborateur :

POLITIQUE CARE

Les relations humaines **au centre des préoccupations.**

RH

Great
Place
To
Work.

glassdoor
★★★★

C Convivialité	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accompagnement (intégration, onboarding, intermission, ...) ▪ Rencontres régulières ▪ Communication ▪ Évaluation et amélioration de la satisfaction
A Accomplissement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conciliation vie privée / vie professionnelle ▪ Handicap / Diversité / Engagement ▪ Environnement de travail / Outils
R Reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Collégialité / Différenciation / Feed back ▪ Valorisation / Incentives individuelles ▪ Égalité HF
E Evolution	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation / Parcours / GPEC ▪ Mobilité / choix du projet ▪ Communautés d'expertises / Innovation

Ce programme s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue avec une volonté de le coconstruire :

- Permettre à chacun de devenir acteur de la transformation d'Astek : en apportant ses idées, propositions d'améliorations, solutions ;
- Evaluer le niveau de satisfaction de nos collaborateurs via des enquêtes trimestrielles ;
- Collaborer avec des cabinets / labels, tels que GPTW afin d'orienter le Groupe sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre.

3.3.1.5. Rémunérations et évolution

Notre système de rémunération est en premier lieu basé sur l'équité puisque toutes les décisions liées à la rémunération des collaborateurs sont prises de façon collégiale à l'occasion de Comités Carrière.

La rémunération se compose d'une seule part fixe pour les consultants et fonctions support et d'une part variable complémentaire pour les Managers, Recruteurs, et collaborateurs en charge de responsabilités particulières, fonction de critères principalement quantitatifs et définis annuellement.

La rémunération de chaque salarié est au moins égale au salaire minimum légal ou conventionnel (SMC) défini dans chaque pays. A défaut, chaque pays doit en tout état de cause garantir à ses salariés un salaire supérieur au minimum vital (<https://wageindicator.org/salary/living-wage>).

La politique salariale est définie en fonction des enjeux concurrentiels du Groupe et est ensuite individualisée à chaque collaborateur. La rémunération est étroitement liée au parcours, aux compétences et à la performance du collaborateur.

Chaque année, des enveloppes d'augmentation sont définies dans l'optique de satisfaire au mieux les enjeux de l'entreprise et les attentes des salariés.

3.3.2. Santé et sécurité au travail

3.3.2.1. Evaluation des risques professionnels

Le Groupe s'appuie sur un Référent Santé, Sécurité et Conditions de Travail pour définir les axes de prévention nécessaires.

Annuellement, le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) est mis à jour afin de tenir compte de l'évolution des situations de travail des collaborateurs et/ou des événements externes pouvant impacter leur santé et leur sécurité ([D_DUER]). Le DUER, soumis à la consultation annuelle du Comité Sociale et Economique, sert ainsi de base à la définition du programme annuel de prévention des risques professionnels.

Les interventions de nos collaborateurs sur les sites client

Dans le cadre de leur mission, la majorité de nos collaborateurs interviennent directement dans les locaux de nos clients. Afin qu'ils soient parfaitement informés des règles de sécurité mais également des risques éventuels liés à l'activité de nos clients, nous fournissons à nos collaborateurs le Plan de Prévention (PPR) établi avec le client dans le cadre d'une visite préalable du site.

Ce plan de prévention fait l'objet d'une actualisation annuelle.

Un processus de vérification des PPR, piloté par le Référent Santé, Sécurité et Conditions de Travail permet de vérifier trimestriellement l'état des PPR.

De même, les sous-traitants et/ou fournisseurs intervenant dans nos locaux sont soumis au Règlement Intérieur applicable au sein de notre entreprise et au Plan de Prévention établi en collaboration avec l'entreprise sous-traitante avant le démarrage de la prestation.

La sécurisation des sites du Groupe Astek

En application notamment de la procédure de gestion des situations d'urgence, le Groupe mène les actions pour s'assurer de la sécurité de ses locaux et garantir la protection de ses salariés :

- Au moins une fois par an
 - Contrôle des équipements électriques ;
 - Contrôle des moyens de lutte contre les incendies (extincteurs et BAES) ;
 - Contrôle des issues de secours
- Au moins 2 fois par an, organisation d'un exercice d'évacuation incendie en conditions réelles, via un partenaire habilité sur ce sujet (CHUBB) ;
- L'accès aux locaux du Groupe est également sécurisé afin d'éviter toute instruction externe ; les règles sont reprises dans la procédure de Gestion des accès physiques.

3.3.2.2. Sensibilisation des salariés aux risques professionnels

Le Groupe dispose de livrets informatifs ou de chartes afin de sensibiliser les collaborateurs :

- Un livret de prévention des risques rappelant notamment les bonnes pratiques du travail en open-space ou encore les actions de prévention en matière de Risques Psychosociaux (RPS) ;
- Une charte de prévention en matière de harcèlement moral, sexuel et agissement sexiste, comprenant les coordonnées d'un Référent Harcèlement et Agissements Sexistes.

Afin d'accompagner notre Politique Santé, Sécurité et Conditions de Travail, plusieurs formations et/ou sensibilisation sont mises en œuvre chaque année pour prévenir certains risques :

- Sensibilisation de nos Managers :
 - Sur les RPS ;
 - Sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Formation annuelle des équipiers incendie
- Formation de sauveteurs secouristes sur chacun de nos sites

Par ailleurs, en matière de risques électriques, certains salariés sont formés à l'habilitation électrique afin de pouvoir intervenir si nécessaire.

3.3.2.3. Suivi médical des salariés

Chaque nouvel embauché suit dans les 1^{ers} mois de son embauche une visite d'information médicale organisée auprès des centres médicaux et médecins du travail. Chaque salarié est ensuite revu par le médecin du travail au moins une fois tous les 5 ans.

En cas d'arrêt maladie de longue durée (supérieure à 30 jours), chaque salarié effectue une visite de reprise auprès du médecin du travail pour s'assurer de son aptitude à reprendre son poste et convenir d'un éventuel aménagement de poste.

Plus globalement, les assistantes RH-ADP sont à l'écoute de chaque salarié en arrêt maladie afin de répondre aux questions éventuelles et de l'accompagner, si nécessaire, dans les démarches administratives. Les salariés de retour d'arrêt maladie, notamment en longue durée, bénéficient d'un accompagnement personnalisé par les assistantes RH-ADP.

Enfin, via le contrat d'assurance responsable Santé / Prévoyance conclu avec AXA, les salariés ont accès à un « carnet de services santés », via notamment une plateforme dédiée (Angel), par exemple :

- Téléconsultation médicale 24h/24 et 7jrs/7 ;
- Soutien psychologique ;
- Coaching « santé » personnalisé (conseils personnalisés sur les activités physiques et l'alimentation) ;
- Conseil en cas d'hospitalisation et mise à disposition d'un palmarès des hôpitaux et cliniques.

3.3.3. Accompagnement du bien-être des salariés

Le Groupe a mis en place fin 2022 une équipe d'Happiness Officers. Cette équipe est chargée de favoriser le bien-être au travail et d'améliorer la convivialité. 8 Happiness Officers composent cette équipe de proximité. Ils sont basés sur les sites les plus conséquents du Groupe et opèrent à travers toute la France.

Leur rôle :

- Communiquer : être le relai opérationnel auprès de tous les collaborateurs en France de la communication du Groupe ;
- Fidéliser : piloter l'engagement des collaborateurs à travers des évènements de proximité, des actions collectives sportives et/ou associatives et engageantes ;
- Habiller les locaux en collaboration avec la Direction des Moyens Généraux.

3.3.4. Conditions de travail

3.3.4.1. Avantages sociaux – GRI 401-2

Chaque nouvel embauché suit un parcours d'intégration : on-boarding administratif, présentation de l'entreprise et de la politique RH, des outils internes, etc...

Les salariés bénéficient des avantages sociaux suivants – GRI 401-2 :

- Carte Ticket-Restaurant ;
 - Prise en charge employeur de 60% ;
- Congés :
 - 25 jours congés payés par an ;
 - Congés supplémentaires d'ancienneté ;
 - Jours de RTT ;
 - Jours pour les salariés RQTH ;
 - Jour pour déménagement en mobilité ;
 - Et don de jours pour enfant gravement malade ;
- Compte Epargne Temps ;
- Participation (accord d'entreprise sur la participation) ;

- Télétravail (accord d'entreprise relatif au télétravail) : 1 à 3 jours de télétravail par semaine avec indemnité forfaitaire de 2,50€ par jour télétravaillé ;
- Mobilité : Indemnité kilométrique « mobilité durable » (accord d'entreprise relatif à la mobilité durable) : remboursement des kilomètres effectués via des moyens de déplacement dit « vertueux » pour leurs trajets quotidiens domicile-travail (vélo personnel, covoiturage, engins de déplacement personnel partagés, etc.) ;
 - Avance de l'entreprise pour l'achat de matériel lié à l'usage du vélo ;
- Mobilité : Aide à la recherche de logement et accompagnement pour bénéficier des dispositifs avantageux en matière de location (sous conditions).

En outre, l'ensemble des salariés du Groupe bénéficient, à travers un contrat d'assurance responsable :

- D'une couverture de prévoyance ;
- D'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Par ailleurs, Astek propose un dispositif visant à compenser les cotisations patronales afférentes à la mutuelle lors d'un congé parental : pour le salarié qui souhaite maintenir la mutuelle pendant son congé parental, l'appel à cotisation correspond à la cotisation payée habituellement par lui.

L'ensemble des avantages sociaux et informations relatives aux conditions de travail est accessible via plusieurs outils de partage et d'information auprès des salariés :

- Des fiches contact permettant d'identifier les interlocuteurs privilégiés à solliciter ;
- La mise à disposition des procédures RH, accords d'entreprise et supports d'information sur un portail dédié.

3.3.4.2. Temps de travail

Basé sur l'autonomie et la confiance, la souplesse de notre système horaire permet à chaque salarié d'organiser son temps de travail pour articuler au mieux vie privée / vie professionnelle, en modulant ses horaires autour de plages fixes et de plages variables.

Par ailleurs, le Groupe a signé en janvier 2020 un accord d'entreprise relatif au droit à la déconnexion, rappelant les bonnes pratiques à adopter sur le sujet.

Si un salarié constate que son droit à déconnexion n'est pas respecté, il est invité à remonter la situation à la DRH qui prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation. Le nombre de signalements fait l'objet d'un point annuel dans le cadre de la commission de suivi de l'accord.

Chaque salarié est également invité à déclarer chaque semaine ses temps de travail ; un contrôle étant assuré afin de s'assurer que les temps de repos sont respectés par chacun.

3.3.4.3. Conditions de travail exceptionnel

En cas de travaux exceptionnels (heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit), un process spécifique est mis en œuvre :

- Demande du Manager du salarié auprès de l'assistante RH-ADP pour une intervention exceptionnelle ;
- Transmission d'un ordre de mission de travaux exceptionnels au salarié pour signature précisant :
 - Type d'intervention ;
 - Date et durée de l'intervention ;
 - Mode d'indemnisation :
 - Astreinte : grille interne d'indemnisation ;
 - Travail de nuit : compensation fixée par accord d'entreprise ;
 - Heures supplémentaires : paiement selon dispositions légales et conventionnelles ;
- Transmission des heures effectuées au titre des travaux exceptionnels pour indemnisation sur la paye du mois suivant.

3.3.4.4. Enquêtes et le droit d'expression

Dans le cadre de ses enquêtes trimestrielles, le Groupe entend mesurer le niveau de satisfaction des salariés concernant notamment leurs conditions de travail sur la base des conditions suivantes :

- *Comment évaluez-vous vos conditions de travail actuelles (sur site client ou Astek ou en télétravail) ?*

De plus, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de contribuer à la mise en place des actions permettant d'améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et plus globalement leur qualité de vie au sein de l'entreprise.

3.3.5. Diversité et Egalité Professionnelle

En tant qu'adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies, le Groupe prône la non-discrimination et place la diversité au cœur de ses valeurs. Dans ce cadre, le Groupe est signataire de la Charte de la Diversité depuis le 10 décembre 2019.

3.3.5.1. Non-discrimination et droits de l'Homme

En matière de recrutement

Les processus de recrutement sont basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats. Astek s'engage à ce que le processus de recrutement se déroule de façon identique et dans les mêmes conditions pour tous les

candidats. Astek s'assure que les intitulés et les descriptifs des offres d'emploi, des offres de stage ou de contrat d'apprentissage ou toute autre offre pour des postes disponibles en interne comme en externe ne comportent aucun critère illicite ou discriminant.

En outre, afin que l'ensemble des acteurs « recrutement » de l'entreprise soit sensibilisé sur la nécessité d'assurer une absence totale de toute forme de discrimination entre les candidats et que les bonnes pratiques soient mises en œuvre, chacun est formé à la non-discrimination, via le programme de formation BOOST dispensé par notre université interne, lors de son intégration.

En matière d'emploi et d'évolution de carrière

Afin d'assurer l'égalité des chances, l'attribution des postes se fait sur les seuls critères des compétences professionnelles et de la performance du salarié, exempt de tout caractère discriminant.

De même, l'évolution de carrière des salariés au sein d'Astek est fonction de leurs compétences et leurs performances individuelles, sans distinction de leur origine, sexe, orientation ou identité sexuelle, âge, situation de famille ou grossesse, caractéristiques génétiques, appartenance ou non à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, état de santé ou handicap.

Les décisions de promotion sont prises par le Comité Carrière de façon collégiale.

En matière de droits de l'Homme

Le Groupe s'engage à éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, et à abolir le travail des enfants, en respectant notamment dans le cadre des prestations délivrées à ses clients, les dispositions relatives aux droits fondamentaux des salariés prévus par l'article L.8281-1 du code du travail :

1° Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;

2° Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;

4° Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;

5° Exercice du droit de grève ;

6° Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;

7° Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;

8° Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;

9° Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants

Ces obligations concernent également les sous-traitants avec lesquels le Groupe peut travailler.

Dans le cadre de sa Politique Achats Responsables, Astek s'assure, à travers un questionnaire d'évaluation RSE, que les fournisseurs sélectionnés respectent les droits de l'homme et refusent toute forme de travail forcé et/ou de travail des enfants.

3.3.5.2. Diversité et inclusion

La diversité constitue l'un des piliers de l'entreprise.

Avec une moyenne d'âge de 34 ans, le Groupe prône la mixité et la transmission des savoirs entre les générations. Ainsi, avec plus de 40% des recrutements parmi les moins de 26 ans, l'intégration et l'accompagnement intergénérationnel sont primordiaux.

De même, aujourd'hui, plus de 65 nationalités composent notre Groupe. Si nécessaire, nous accompagnons nos salariés dans leur démarche auprès de l'administration (pour les salariés de nationalité étrangère) ou dans la recherche d'un logement.

Dans un environnement client de plus en plus mondialisé, la diversité culturelle est un atout important, et nous y prêtons une attention particulière. Le Groupe est signataire de la Charte Diversité depuis décembre 2019.

L'égalité professionnelle Femme / Homme – indicateur de mesure

Astek garantit l'accès égalitaire entre les femmes et les hommes à la formation et à la progression professionnelle et dispose d'un plan égalité Femme-Homme. En outre, l'entreprise établit, chaque année, un rapport sur l'Egalité Professionnelle comprenant une analyse par sexe sur les formations, les promotions, les rémunérations, etc.

Par ailleurs, une enveloppe budgétaire est définie pour réduire les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

L'engagement du Groupe en matière de diversité concerne également la répartition hommes / femmes de ses effectifs. Si dans les écoles spécialisées dans le domaine de l'ingénierie, seul 1 ingénieur sur 10 est une femme, elles représentent au sein du Groupe plus de 20% des effectifs.

De même, les femmes représentent 30% de nos Managers opérationnels.

Enfin, le Groupe déclare chaque année son Index Égalité Femmes-Hommes mis en place par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ainsi le Groupe est évalué sur 5 critères (l'écart de la rémunération, la répartition des augmentations individuelles, la répartition des promotions, les salariées augmentées à leur retour de congé maternité et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations).

INDICATEURS DE MESURE EGALITE F/H

DRH INTERNE

Index 2022

indicateurs	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points Obtenus	Nb de points maximum de l'indicateur	Nb de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	0,5	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,2	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,9	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			94		100
INDEX (sur 100 points)			94		100
INDEX 2021			94		
INDEX 2020			93		
INDEX 2019			94		
INDEX 2018			94		

A noter que le Groupe entend déployer cet indicateur d'égalité des sexes ("INDEX") tel qu'introduit par la loi française, aux autres pays sur l'item "écart de rémunération".

3.3.6. Politique Handicap

Les actions internes en matière de Handicap

Astek a nommé une Référente Handicap depuis 2016, dont le rôle est d'accompagner chaque salarié potentiellement concerné par une situation de handicap, dans ses démarches auprès des administrations. Elle intervient également dans le cadre d'aménagement de poste et ou d'amélioration des conditions de travail (aménagement d'horaire, etc.). De même, la Référente Handicap est force de proposition sur les actions de sensibilisation dédiées au handicap. Par ailleurs, le Groupe a mis en place des jours d'absence « offerts » aux salariés (jusqu'à 2 jours par an) afin de favoriser leurs démarches liées à la déclaration et/ou renouvellement de leur RQTH.

Plus globalement, plusieurs actions de sensibilisation à destination des salariés sont menées chaque année.

Ainsi, chaque année lors de la SEEPH, Astek réalise une campagne de sensibilisation aux handicaps. Lors de cet événement, Astek accompagne, grâce à différentes communications internes, les collaborateurs dans leur connaissance des différents handicaps qui les entourent et souligne l'importance de la tolérance et de la non-discrimination.

Parallèlement, Astek soutient des associations engagées dans la solidarité entre personnes valides et personnes en situation de handicap.

Les projets d'innovation orientés sur le handicap

À travers ses travaux de Recherche et d'Innovation, Astek entend agir concrètement sur le plan sociétal, et tout particulièrement en faveur du Handicap. En effet, 95 % des projets de R&D réalisés sur fonds propres sont durables et intègrent, pour 85 % d'entre eux, une dimension sociétale notamment orientée « aide à la personne ».

Les actions auprès des sociétés employant des Travailleurs Handicapés

Depuis 10 ans, Astek développe des partenariats de sous-traitance avec le secteur protégé, par exemple :

- COPIVER : pour la prise en charge des communications papier à l'ensemble de nos salariés ;
- ELISE (ESAT et entreprise de sauvegarde des ressources naturelles) : pour la mise en place du tri sélectif sur certains sites ;
- APR2 : pour le traitement des déchets volumineux et la destruction de matériel.

3.3.7. Dialogue social

Dans le cadre de sa politique, le Groupe reconnaît l'intérêt du dialogue social comme un moyen de contribuer au développement de l'entreprise et de ses collaborateurs.

Ainsi, le Groupe dispose d'instances représentatives du personnel, notamment en France avec le Comité Social et Economique ou les Délégués Syndicaux et y consacre un temps important (+200 heures de réunions en 2022).

3.4. Développement des talents par l'investissement dans la formation

3.4.1.1. Développement des compétences en lien avec les projets réalisés

Les missions réalisées représentent la meilleure source d'apprentissage et de développement des compétences de nos collaborateurs.

C'est aussi la raison pour laquelle les consultants peuvent solliciter leur Manager à tout moment pour demander un changement de projet. Cette demande est notamment étudiée dans le cadre des Comités Carrière.

D'une manière générale, le parcours d'évolution des salariés doit se traduire par la prise de responsabilités sur des projets avec des activités de plus en plus larges et/ou complexes.

La formation est un levier important en matière de développement des compétences pour pouvoir renforcer ses expertises et/ou accéder à de plus larges activités. Les souhaits de

formations sont exprimés lors des Entretiens Annuels d'Évaluation et Professionnel (EEP) puis partagées en Comités Carrière (CC).

L'ensemble du processus d'évaluation des collaborateurs est repris dans les procédures.

3.4.1.2. Politique de formation et de certification

Notre politique de formation est basée sur l'incitation à se former en continu, sur l'ensemble des domaines de formation nécessaires à nos activités, à savoir :

- Des formations techniques, destinées à renforcer les connaissances technologiques des consultants sur les architectures et les technologies ;
- Des formations méthodes et/ou management, destinées à renforcer les compétences en matière de gestion de projet, management pour les encadrants, méthodes Agile, processus qualité-sécurité, etc. ;
- Des formations métier / fonctionnel, permettant de s'adapter à un nouveau domaine fonctionnel ou sectoriel en lien avec l'activité de nos clients ;
- Des formations communication et efficacité professionnelle, pour développer notamment les aptitudes relationnelles indispensables au métier de consultant ;
- Des formations en langues étrangères, notamment l'anglais.

Nos actions de formations sont réalisées en interne ou en externe via plusieurs dispositifs :

- Formations techniques ou fonctionnelles délivrées par des consultants sachants volontaires ;
- Ineat Academy orientée NTIC ;
- Université de formation interne orientée Business & Management ;
- Meet-Up techniques via TEAMS organisés par notre DPO ;
- Ateliers savoir-être animés par la DRH ;
- Catalogue de formations digitales externes ouvert à tous ;
- Programme de certifications externes permettant de certifier les collaborateurs volontaires sans autres conditions que d'avoir la capacité à passer directement la certification ;
- Partenariats avec des organismes de formation nationaux ;
- Formations longue durée sur-mesure en cas de besoin de « reskilling ».

Indicateur clé de performance

Année	Total Actions (dont consultants)	% salariés formés
2022	2490 (2259)	47 %

A noter que le nombre d'actions réalisées ne comprend pas les sociétés nouvellement acquises au cours de l'année. Le taux de salariés formés correspond au nombre de salariés ayant suivi une action de formation commencée en 2022 et prise en charge par Astek par rapport à l'effectif moyen de l'année.

3.5. Favoriser l'inclusion des jeunes

Astek se positionne comme un employeur de référence pour les jeunes diplômés, leur permettant de réaliser la transition entre études et emploi et signant leur premier CDI.

Astek s'est engagé d'ici 2027 à recruter 40 % de jeunes de moins de 26 ans parmi l'ensemble de ses recrutements.

Pour réaliser cet objectif Astek a mis en place plusieurs programmes :

- La Digital Factory, pour accueillir des stagiaires en stage de fin d'études, en les faisant travailler sur des projets autour des technologies de demain. En 2022 ce sont plus de 200 stagiaires et alternants qui ont été accueillis au sein du Groupe ;
- Les forums Ecoles : en 2022 plus de 60 forums écoles ont été réalisés, permettant à Astek de rencontrer les futurs diplômés, et leur présenter les opportunités, d'embauche, de stage ou d'alternance au sein du Groupe ;
- Les relations Ecoles : En 2022, en partenariat avec l'ESEO, Astek a créé une chaire dédiée à l'ingénierie d'Affaires. Au total Astek dispensera plus de 200 heures de cours à l'ESEO par an

Indicateur clé de performance

En 2022, le taux de recrutement de jeunes de moins de 26 ans était de 40,5 % sur le France et l'Espagne.

4. PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

4.1. Enjeux environnementaux – GRI 3-3

Bien que son impact environnemental soit réduit compte tenu de la nature de son activité, Astek a tenu à s’engager fortement sur cet aspect.

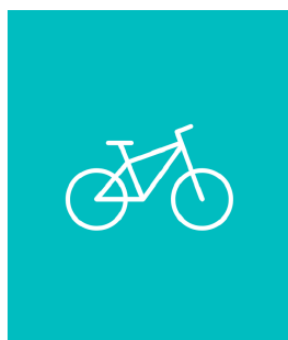
La Politique Environnementale est revue annuellement, après la mise à jour de l’analyse environnementale. En 2021, en cohérence avec l’analyse des enjeux environnementaux, 4 Aspects Environnementaux Significatifs (AES) ont été retenus :



Intégration de l’environnement au sein des projets structurés



Rationalisation des serveurs, salles serveurs et climatisation et politique d’hébergement



Déplacements et plan de mobilité



Optimisation des consommables

Un plan d’actions est ensuite défini pour la promotion de ces AES au sein de la démarche d’amélioration continue. Un ensemble d’indicateurs avec des objectifs associés est également défini pour vérifier la bonne exécution et l’efficacité des actions.

4.2. Actions sur le changement climatique – GRI 3-3

4.2.1. Réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe – GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-5

Astek a fait réaliser en 2022 par la société ECEOS, un premier bilan carbone sur ses émissions 2021 sur le périmètre France, Pologne, Canada, Ile Maurice et Madagascar.

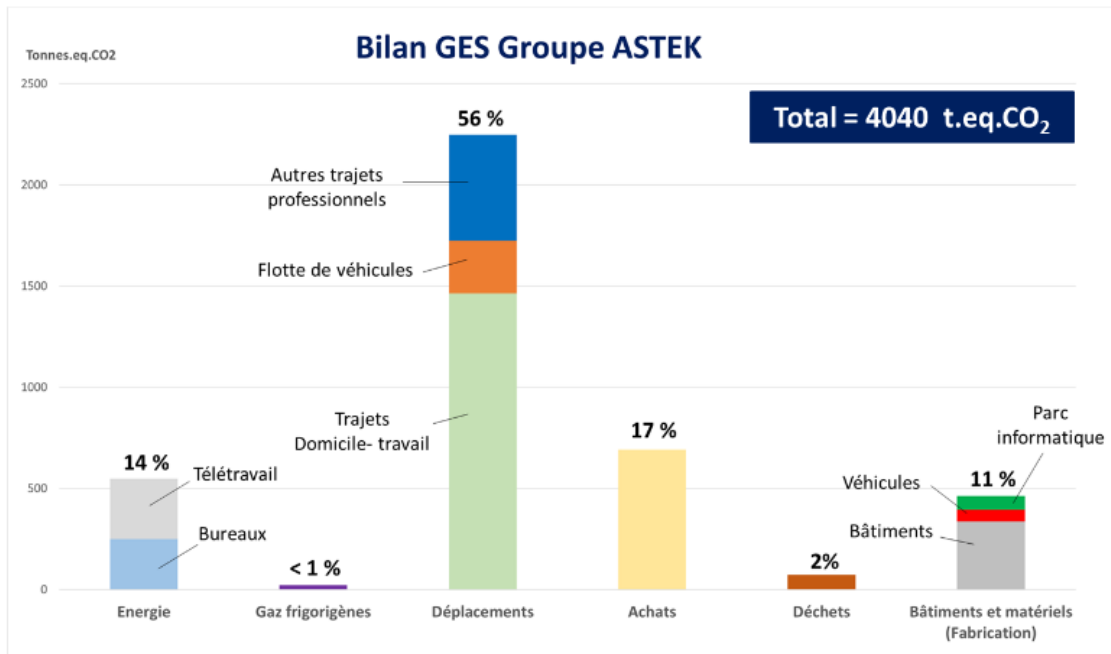


Figure 1 : Bilan Carbone® 2021 du groupe ASTEK

Indicateur clé de performance

Le total des émissions, sur le périmètre retenu, est de 4040 t.eq.CO₂ soit 0.90 t.eq. CO₂ par collaborateur.

Les déplacements des collaborateurs constituent la principale contribution (56%) aux émissions de GES d'Astek, et se répartissent en :

- Les trajets domicile-travail (36 % du total) ;
- Les véhicules de société (6% du total) ;
- Les autres déplacements professionnels (13 % du total).

3 contributions sont secondaires mais tout de même importantes :

- La fabrication des produits courants consommés par Astek pour son fonctionnement : 17 % du total ;
- Les consommations d'énergie des bâtiments : 6% pour les sites d'Astek et 14 % si on inclut l'énergie liée au télétravail ;
- La fabrication, rapportée sur base annuelle, des bâtiments et matériels utilisés par Astek pour son fonctionnement : 11 % du total.

Les autres contributions sont faibles ou très faibles (climatisation = < 1 %, déchets = 2 %)

À la suite de ce bilan, Astek a défini une feuille de route pour réduire ses émissions, en renforçant ses actions environnementales et notamment ses actions pour optimiser les déplacements professionnels.

Astek va par ailleurs mener des actions pour compenser l'incompressible. Astek a notamment signé début 2023 un partenariat avec Reforest'Action pour planter 7000 arbres et ainsi permettre d'absorber 1 050 t.eq. CO₂.

4.2.2. Rationalisation de la consommation des sites – GRI 302-1, GRI 302-4

Efficacité Energétique des bâtiments

Lors de la recherche de nouveaux locaux, la performance Energétique des bâtiments est prise en compte dans les critères de choix des locaux. Des locaux neufs à haute performance Energétique ont été privilégiés lors des derniers déménagements (Nantes, Bordeaux, Clermont Ferrand).

De plus lors de la rénovation de nos agences, un soin particulier a été porté sur la performance énergétique de nos locaux avec l'installation systématique d'éclairage LED.

Consommation des sites

Depuis 2019 et la mise en place du système de management de performance environnementale, un effort particulier a été fait sur la consommation de papier. Plusieurs actions ont été mises en place : (dématérialisation des bulletins de paie et des factures, impression sécurisée et configurée par défaut en recto verso). La consommation de papier a été ainsi diminuée de 91 % entre 2019 et 2022.

Par ailleurs concernant l'achat de matériel Informatique Astek privilégie le matériel certifié TCO qui est une certification Développement Durable de premier ordre pour les produits informatiques. La technologie doit répondre à des critères de fabrication responsable, de matériaux respectueux de l'environnement et de performance durable.

Recyclage des déchets et développements de l'économie circulaire

Astek dispose de solutions de tri et de recyclage de ses déchets dans chacune de ses agences. Les déchets papier, les canettes et les bouteilles sont ainsi collectées.

En France, Astek fait appel, depuis 2010, à ELISE, entreprise de sauvegarde des ressources naturelles.

Outre cet aspect important, le recours à cette entreprise à vocation sociale, catégorisée ESAT, permet la création de nouveaux emplois et l'accès au travail pour des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion.

Indicateur clé de performance

En 2022, malgré une faible présence dans les bureaux, 1,41 tonnes de déchets ont été collectées pour être recyclées.

4.2.3. Optimisation des déplacements des collaborateurs – GRI 302-2

Les déplacements des collaborateurs constituent la principale contribution aux émissions de Gaz à Effet de Serre du Groupe. C'est pourquoi Astek s'est fixé pour objectif de réduire les déplacements et leur impact sur l'environnement.

Promotion du télétravail

En signant dès 2019, un accord Télétravail, Astek a favorisé le télétravail de ses collaborateurs. Chaque collaborateur, lorsque sa fonction ou son projet le permet, peut effectuer du télétravail. En France l'indemnité de Télétravail est de 2,50€ par jour de télétravail : cela est incitatif pour le salarié et lui permet d'effectuer son télétravail dans de bonnes conditions.

Promotion des transports Ecologiques

Fin 2017, Astek a signé avec les organisations syndicales un accord sur l'indemnisation des déplacements à vélo entre le domicile et le lieu de travail pour ses collaborateurs, leur permettant de bénéficier d'une IKV (Indemnité Kilométrique Vélo) fixée à 0,25€ par kilomètre dans la limite de 35€ par mois et 350€ par an.

Astek est l'un des précurseurs sur le sujet puisque, selon l'Observatoire de l'Indemnité Kilométrique Vélo, seules 82 structures en France ont mis en place ce type de remboursement, pour un peu plus de 59 000 bénéficiaires. Avec Astek, cela fait 3 000 bénéficiaires potentiels de plus.

En cohérence avec la Loi d'Orientation Mobilité du 24 décembre 2019, le Groupe a réalisé en septembre 2020 un sondage auprès de ses salariés pour collecter leurs attentes en matière de mobilité.

A partir des résultats obtenus, un Accord Mobilité Durable, ouvrant l'Accord IKV à d'autres modes de transport, a été proposé puis signé.

L'accord permet d'inciter les salariés à utiliser l'un des modes de transport suivants : le vélo personnel, le covoiturage, les engins de déplacement personnel partagés, les services d'auto partage de véhicules à faibles émissions.

Par ailleurs la politique voyage du Groupe donne la préférence aux déplacements en train plutôt qu'en avion.

Afin de limiter l'impact environnemental de ses déplacements, Astek étend et renforcer ces mesures et ainsi diminuer ses émissions de gaz à effet de Serre.

4.3. Transformation vers un numérique plus responsable : une priorité

Astek, de par sa raison d'être, se positionne comme un acteur de la transition vers un numérique responsable. Astek s'appuie sur le référentiel Green IT, d'une part pour améliorer ses pratiques internes et d'autre part pour accompagner ses clients dans leur transformation vers un numérique plus responsable.

4.3.1. Diminution de l'impact Ecologique de notre Système d'Information

Optimisation des serveurs

Astek a décidé de rationaliser, virtualiser puis externaliser l'ensemble de son parc serveurs (serveurs physiques, ESX et VM) dans un Data Center. Le Data Center retenu est le DC3 d'Iliad à Vitry-sur-Seine. En complément des certifications nécessaires (ISO 27001, Tier-3) permettant d'assurer la sécurité de son SI et la protection des données personnelles qu'il contient, ce Data Center est également certifié ISO 50001 (Management de l'Energie).

En 2022, certains onduleurs ont été démantelés et les climatisations des anciennes salles serveurs présentes dans les agences du Groupe (qui ne contiennent aujourd'hui plus que des équipements réseaux) ont été remplacées par des Ventilations Mécaniques Contrôlées (VMC).

Les nouvelles agences (Nantes, Brest, Clermont-Ferrand) sont directement configurées avec une salle sécurisée contenant les équipements réseaux. Ces salles ne sont plus climatisées de manière spécifique.

Gestion des D.E.E.E

Concernant la gestion des D.E.E.E (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques), Astek fait appel depuis plusieurs années à la société APR2 pour valoriser ses déchets. Après des années de R&D, cette entreprise innovante a trouvé la formule permettant de créer un éco-matériau à partir des matières premières dépolluées. Solution concrète aux problématiques environnementales pour réduire les Gaz à Effets de Serre et l'utilisation du pétrole, cet éco-matériau participe à la diminution de la déforestation car il est une belle alternative aux produits industriels issus du bois et du plastique. Enfin, tout comme ELISE, APR2 fait preuve d'une forte volonté humaniste puisqu'elle emploie plus de 50% de travailleurs en situation de handicap ou en situation de rupture sociale.

4.3.2. Sensibilisation des collaborateurs

La transition vers un numérique plus responsable, passe par la sensibilisation et la formation de nos collaborateurs qui pourront alors accompagner nos clients dans leur transformation. Dans le cadre du Système de Management Environnemental, une sensibilisation aux bonnes pratiques environnementales (économies d'énergie, consommation réduite de papier, tri et récupération des déchets, promotion de fournisseurs engagés et porteurs de labels...) est réalisée de manière systématique auprès des salariés du Groupe. Chaque salarié doit valider cette formation, en obtenant à minima un score de 70 %.

Indicateur clé de performance

Le 29/12/2022, 75% des collaborateurs (salariés ou sous-traitants) avaient suivi et validé la formation aux bonnes pratiques environnementales depuis sa mise en place en début d'année 2022.

Cette formation doit être complétée par d'autres formations en 2023.

5. PERFORMANCE SOCIETALE

5.1. Soutien donné au développement local et au milieu associatif

5.1.1. Actions de mécénat – GRI 203-1, GRI 203-2

Notre histoire

Astek offre l'opportunité à ses collaborateurs de participer à des missions d'intérêt général, notamment au travers du mécénat de compétences, mis en place par la Direction du Développement Commercial (DDC).

En 2017, Astek débute le mécénat auprès d'une première association, le Secours Catholique, avec un collaborateur.

En 2019, Astek décide d'accélérer et de s'engager auprès de multiples associations.

Le développement du mécénat de compétences a conduit à la création d'un poste dédié en 2020, qui a pour objectif de piloter des actions très concrètes.

Indicateur clé de performance – GRI 203-1

Pour 2022, les partenariats associatifs se sont resserrés autour de 40 associations qui portent plus de projets. 251 collaborateurs ont pu apporter leur aide au projet de leur choix, et la contribution financière d'Astek s'élève à plus de 1.7 millions d'€.

Nos missions – GRI 203-2

Aujourd'hui le mécénat de compétences permet à Astek de s'engager socialement sur trois axes clés pour les associations :

- La formation des collaborateurs et des représentants associatifs ;
- Le renfort en compétences et moyens humains ;
- L'accompagnement pour engager des projets numériques et d'innovation.

En complément, Astek est force de proposition et met en place des formations actives, ou « form'actions » aux personnels des associations, notamment sur l'aspect Social media. Un coach Astek leur permet de se former et de mettre en œuvre les actions qui en découlent.

Astek est une entreprise du service, qui est donc extrêmement attachée à l'humain, c'est pourquoi Astek veille à choisir des associations dont les causes lui parlent dans les domaines de l'humain :

- Handicap : *Tremplin Handicap, Jaccede, Aspiejob, Asperger Amitié, Ouvrir les Yeux*
- Enfance / jeunes : *Union pour l'Enfance, e-enfance, Centre Relier, Mamama, En avant toutes, Le prado*
- Insertion professionnelle : *Aspiejob, ExplorJob, Eden School*
- Actions pour l'Environnement : *Graine de vie, Solidarifood, Fondation Good Planet, Fonds pour l'arbre, Réseau compost citoyen*

Les missions associatives sont souvent liées à l'aide à la visibilité de l'association, c'est-à-dire développer leur site internet ou en effectuer une refonte complète. Mais d'autres projets proposent de créer une application, une plateforme de gestion de données, une web TV, et même un calculateur d'empreinte carbone. Il y a aussi des besoins liés au support informatique ou au conseil pour la mise en place d'outil type CRM (outil de gestion de la relation et de la fidélisation des contacts impliqués dans l'association).

Voici quelques exemples d'associations soutenues activement par Astek :

Make.org Foundation est un fonds de dotation dont la mission est de contribuer à l'amélioration de la société. Le Fonds de dotation met en œuvre des actions issues de la volonté citoyenne et ayant un impact décisif à l'échelle nationale.

Le projet d'Astek : Astek intervient en tant qu'expert sur les projets IT des causes Environnement, Territoires et Enfances. Astek mobilise les collaborateurs du Groupe pour offrir leurs compétences en développement, design ou gestion de projet et accompagnons des projets tels que : *En avant toutes, Réseau Compost Citoyen* et *Centres Relier*.

Make.org Foundation a choisi Astek comme partenaire privilégié sur les causes Enfance, Environnement et Territoires.

Graine de vie est une ONG dédiée à la protection, le reboisement et la reforestation. L'association permet la compensation de l'empreinte écologique des habitants de pays industrialisés grâce à la plantation d'arbres dans des pays en voie de développement.

Le projet d'Astek : Astek a développé et mis en ligne leur propre calculateur d'empreinte carbone. Le calculateur est fonctionnel sur leur site web et Astek travaille actuellement à une seconde version visant à améliorer le parcours utilisateur. Pour l'année 2022, 12 collaborateurs sont intervenus sur ce projet, 3 sont encore mobilisés.

Aspiejob est une association dédiée à l'insertion professionnelle des Asperger. Elle répond à trois objectifs : accélérer le recrutement de personnes Asperger, accompagner au mieux les collaborateurs concernés et, enfin, sensibiliser l'ensemble des équipes pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Le projet d'Astek : Astek accompagne le projet de refonte de la plateforme de CVthèque développée pour l'association il y a quelques années. En parallèle, l'association est

intervenue dans les locaux d'Astek pour sensibiliser les collaborateurs du Groupe à l'autisme et notamment aux Asperger. Astek envisage d'aller plus loin en travaillant conjointement à la création d'un ESAT Astek x Aspiejob.

L'objectif de démultiplier l'action d'Astek dans un esprit de partenariat auprès des associations qui partagent les valeurs d'Astek a été atteint et Astek poursuit cet engagement pour 2023. Afin de permettre d'aller encore plus loin dans l'accompagnement et le développement des associations, Astek souhaite embaucher une seconde personne dans l'équipe mécénat/RSE, et porter la démarche au niveau du Groupe à l'international en faisant du mécénat de compétences l'un des porte-drapeaux de l'engagement d'Astek dans le monde.

5.2. Déclinaison de pratiques responsables vers nos fournisseurs – GRI 2-6

5.2.1. Devoir de vigilance

Politique de sous-traitance

L'objectif premier d'Astek est d'accompagner ses clients dans la réalisation de leurs projets. Dans ce cadre, le recours ponctuel à la sous-traitance peut être nécessaire pour mobiliser des expertises spécifiques utiles à nos clients et que nous n'aurions pas en interne dans notre offre de services. Par ailleurs de plus en plus de consultants, font le choix de devenir free-lances ou indépendants plutôt que d'être salariés d'une entreprise. C'est en priorité à ce type de fournisseur qu'Astek fait appel dans le cadre de sous-traitance. Ces sous-traitants entretiennent une relation quasi exclusive avec Astek et Astek travaille pour pérenniser cette relation au-delà du projet sur lequel le consultant intervient.

Il est alors fondamental de pouvoir proposer à nos clients finaux, des sous-traitants de qualité avec lesquels nous avons construit une relation durable et responsable. Dans ce cadre, Astek privilégie les sous-traitants indépendants qui vont entretenir une relation privilégiée voire exclusive avec Astek et un engagement qui va pouvoir se poursuivre au-delà du projet initial. Grâce au travail engagé ces dernières années, Astek anime aujourd'hui un panel de 2 000 sous-traitants.

Pour ce faire, la Cellule Achats créée en 2020 met en œuvre au quotidien les principes de la Politique Achats Responsables du Groupe qui vise à partager en transparence aux sous-traitants d'Astek les attendus en matière de conformité et d'éthique mais également les engagements d'Astek envers eux, qu'il s'agisse d'accompagnement dans leur démarche administrative ou encore dans l'optimisation de leur délai de règlement.

Gestion de l'activité de sous-traitance

Le suivi du panel de fournisseurs sous-traitants réalisé par la Cellule Achats permet à Astek de répondre à son devoir de vigilance par le biais de contrôles réguliers. Il confère également aux clients finaux une maîtrise de la chaîne de sous-traitance.

A cet effet, des vérifications systématiques à l'entrée en relation avec le fournisseur sous-traitant sont réalisées puis répétées mensuellement notamment quant au respect des obligations légales (à savoir, validité du KBIS, de la liste des travailleurs étrangers, de la validité d'une assurance Responsabilité Civile ainsi que l'acquittement des cotisations URSSAF).

Toute prestation de sous-traitance doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat signé des parties dans lequel le fournisseur sous-traitant s'engage à adhérer à la Charte Achat Responsable et Ethique. Cette dernière a été retravaillée fin 2022 afin d'être plus engageante et pour pouvoir la déployer également à l'international.

Enfin, une revue annuelle du suivi du risque fournisseur est réalisée afin d'identifier tout risque de dépendance économique de fournisseur sous-traitant envers le Groupe ou de défaillance qualité. Les fournisseurs identifiés en situation de risques font l'objet d'un plan de remédiation visant à les accompagner dans la mise en œuvre de mesure diminuant le(s) risque(s) identifié(s) (ex : diversification client en cas de dépendance économique).

Indicateur clé de performance

A fin 2022 ; 75 % de nos sous-traitants étaient des free-lances ou des indépendants. (Personnes physiques, en %) sur le périmètre France.

5.2.2. Démarche d'achats responsables

L'accompagnement proposé par les équipes Achats aux différents clients internes permet à Astek d'intégrer dès la définition des besoins et la mise en place des stratégies Achats, des prérequis RSE.

Ces prérequis visent à faire évoluer l'acte d'achat en le pensant différemment pour sortir des schémas classiques de prise de décision.

Depuis 2020, des critères d'évaluation RSE liés aux actions sociales, sociétales, éthiques et environnementales sont intégrés à l'ensemble des matrices de notation utilisées dans le cadre d'attribution de marchés. Ces critères sont pondérés à minima à 15% de l'évaluation globale des soumissionnaires au cours des appels d'offres sur le périmètre France.

Les objectifs de la Politique Achats Responsables d'Astek se veulent aussi bien qualitatifs que quantitatifs.

Dans le cadre du suivi du Risques Fournisseurs et d'une démarche KYS (Know Your Supplier), Astek ambitionne d'évaluer la totalité des fournisseurs avec lesquels Astek entre en relation commerciale. Pour les 100 fournisseurs avec lesquels Astek réalise le plus de dépenses

annuelles, Astek actualise cette évaluation tous les ans. Astek a à cœur d'inciter ses fournisseurs à engager une démarche similaire à la sienne pour les faire progresser sur ces enjeux majeurs. L'identification et la priorisation des actions à mener est basée sur l'évaluation des secteurs à risques pour le Groupe parmi lesquelles on retrouve notamment la santé et la sécurité au travail.

Sur le plan qualitatif, Astek a engagé depuis la création de la Direction des Achats en 2020, une démarche de rationalisation de ses panels fournisseurs. Ces actions permettent de resserrer les liens avec les différents acteurs des panels d'Astek. Au-delà, de la maturité apportée aux processus, cette proximité a donné à Astek l'accompagnement nécessaire à l'intégration de nouvelles exigences sociales et environnementales.

Astek souhaite aujourd'hui poursuivre cette démarche avec la mise en place d'achats solidaires auprès de structures employant des personnes en situation de handicap ou bien éloignées de l'emploi (cible : 20% du montant total des prestations de service sur site).

Etant signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, Astek souhaite également poursuivre sa lutte contre le travail des enfants.

Dans ce cadre, Astek souhaite également privilégier les circuits courts d'approvisionnement et le "made in France" dans la mesure du possible afin de garantir la traçabilité de ses achats et leur conformité avec les lois en vigueur en France (cible 2021 : 80% du montant total des objets promotionnels achetés Made in France – résultats 2022 : 100% du montant est issu du Made in France)

La Politique Achats Responsables d'Astek s'inscrit pleinement dans la dynamique du Groupe et ses objectifs. Les actions quotidiennes d'Astek contribuent à leur mesure au projet de neutralité Carbone du Groupe.

Afin d'accélérer cette transition, Astek ambitionne dès 2023 de devenir signataire de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) dans le but d'acter le démarrage du processus de Labélisation RFAR à horizon 2024.

6. ANNEXES

6.1. Annexe 1 : indicateurs clés de performance extra-financière

Thème	Engagements	Enjeux	Définition de l'indicateur	Unité	Chiffres 2022	Périmètre
Performance autour de la gouvernance	Favoriser une gouvernance responsable et diversifiée	Gouvernance responsable et diversifiée	Pourcentage de femmes aux fonctions de Direction (Comex, CODIR, Directeurs de filiales internationales et solutions)	%	28	Monde
	Garantir des pratiques éthiques	Lutte contre la corruption	Pourcentage de Directeurs, Managers et fonctions supports ayant validé la formation aux risques de corruption	%	94	France Madagascar Maurice
	Protéger et sécuriser les données personnelles	Protection des données personnelles	Pourcentage de collaborateurs ayant validé la formation à la protection des données personnelles	%	81	France Madagascar Maurice
Performance sociale	Proposer un environnement de travail satisfaisant	Satisfaction collaborateurs	Pourcentage de satisfaction des collaborateurs sur leur suivi managérial	%	87	France
		Politique de mobilité	Taux de transformation	%	55	France
	Développer les talents par la formation	Formation des collaborateurs	% salariés formés en 2022 (nombre de salariés ayant commencé une action de formation en 2022 par rapport à l'effectifs moyen de l'année 2022)	%	47	France
	Favoriser l'inclusion des jeunes	Recrutement des jeunes	Pourcentage de recrutement des jeunes de moins de 25 ans	%	40,5	France Espagne
Performance environnementale	Agir sur le changement climatique	Réduction des émissions de GES	Total des émissions sur le périmètre retenu = 4040 t.eq.CO2 soit 0.90	t.eq. CO ₂ / colla	0.9	France Pologne Canada

			t.eq. CO ₂ par collaborateur	borateur		Maurice Madagascar
		Recyclage des déchets	Quantité de déchets collectés et recyclés	Tonnes	1,41	France
	Numérique responsable	Sensibilisation des collaborateurs au NR	Pourcentage de salariés ou de sous-traitants ayant validé la formation aux bonnes pratiques environnementales	%	75	France Maurice Madagascar
Performance sociétale	Soutenir le développement local et le milieu associatif	Actions de mécénat	Collaborateurs ayant effectués des actions de mécénat (début de l'intervention en 2022)	Nombre	251	France
	Pratiques responsables vers les fournisseurs	Achats responsables	% de free-lances dans les sous-traitants	%	75	France

6.2. Annexe 2 : matrice de conformité

Catégorie d'information	Thématiques obligatoires L225-102-1	Information du R225-105	Renvois/commentaires	ODD
Sociale	Accords collectifs conclus dans l'entreprise	- le bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail ;	3.2.7. Dialogue social	
	Conditions de travail des salariés	- organisation du travail ; - santé et sécurité ;	3.2.4. Les conditions de travail	ODD 3 ODD 8
	Actions visant à lutter contre la discrimination	- la politique de lutte contre les discriminations ;	3.2.5.1. La non-discrimination et droits de l'Homme	ODD 5
	Promouvoir les diversités	- la politique de lutte contre les discriminations ; - les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;	3.2.5.2. La diversité et l'inclusion	
	Mesures prises en faveur des personnes handicapées	- les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées ;	3.2.6. La politique Handicap	
Environnementale	Effet sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services	-les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit ; -les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet ;	4.2.1. Réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe / 4.2.3. Optimisation des déplacements des collaborateurs	ODD 7 ODD 13
	Economie circulaire	- économie circulaire ;	4.2.2. Rationalisation de la consommation des sites	ODD 12
	Lutte contre le gaspillage alimentaire	-les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire ;	Compte tenu des activités du Groupe Astek, la lutte contre le gaspillage alimentaire n'est pas significative	
	Respect du bien-être animal	- protection de la biodiversité : les mesures	Compte tenu des activités du Groupe Astek, la lutte pour le	ODD 15

		prises pour préserver ou restaurer la biodiversité ;	respect du bien-être animal n'est pas significative	
	Alimentation responsable, équitable et durable		Compte tenu des activités du Groupe Astek, l'engagement pour une alimentation responsable n'est pas significatif	
	Principaux postes d'émissions liés au transport		4.2.3. Optimisation des déplacements des collaborateurs	
Sociétale	Engagements sociétaux en faveur du développement durable		1.2.2 Les objectifs du Développement Durable / 5.2. Soutien donné au développement local et au milieu associatif / 5.3. Déclinaison de pratiques responsables vers nos fournisseurs	ODD 11 ODD 16
	Droits de l'Homme		3.2.5.1 La non-discrimination et droits de l'Homme	
	Lutte contre la corruption		2.2.1. La lutte contre la corruption	
	Lutte contre l'évasion fiscale		2.2.2. Lutte contre l'évasion fiscale	

6.3. Annexe 3 : index du contenu de la norme GRI

Déclaration d'utilisation	Le Groupe Astek a communiqué les informations citées dans cet index du contenu de la norme GRI pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2022 en référence aux normes GRI.
GRI 1 utilisée	GRI 1 : Fondation 2021

Norme GRI	Élément d'information	Numéro de page
GRI 2	2-1 Détails sur l'organisation	6 - 7
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	6 - 8 - 10 - 48
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	12
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	12
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	12
	2-23 Engagements politiques	16
	2-28 Adhésions à des associations	12
	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	13
GRI 3	3-2 Liste des thèmes pertinents	13
	3-3 Gestion des thèmes pertinents	15
Impact environnementale du Groupe		
GRI 2	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	12
GRI 3	3-3 Gestion des thèmes pertinents	40
GRI 302	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	42
	302-2 Consommation énergétique au sein de l'organisation	43
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	42
GRI 305	305-1 Émissions directes de GES (champ d'application 1)	40
	305-2 Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	40
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	40
	305-5 Réduction des émissions de GES	40
Engagement local et associatif		
GRI 203	203-1 Investissements dans les infrastructures et mécénat	46
	203-2 Impacts économiques indirects significatifs	46
Conformité et éthique des affaires		
GRI 2	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	6
GRI 205	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	16
	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	16
	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	16
Engagement et bien être des collaborateurs		
GRI 2	2-7 Employés	24
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	25 - 26
GRI 401	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	31
Développement des compétences et employabilité		
GRI 405	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	16