

# AMA IMPACT

## Rapport 2021

(1<sup>er</sup> janvier – 31 décembre 2021)

Déclaration de Performance Extra Financière du Groupe AMA (D.P.E.F)  
Extrait du document d'enregistrement universel 2021



## La RSE chez AMA, selon notre président Christian Guillemot



« En 2021, j'ai souhaité officiellement engager AMA dans une démarche de responsabilité sociale et environnementale.

Une équipe, un budget, des partenaires ont permis d'élaborer une stratégie et de déployer des actions en France mais également dans nos filiales.

Dès le début, nous nous sommes joints à la communauté du Global Compact et nous venons d'ailleurs de renouveler notre engagement à leurs côtés.

Nous nous reconnaissons pleinement dans leur attachement à défendre les 10 principes reposant sur le respect des droits de l'homme, des lois internationales du travail et de la lutte contre la corruption.

AMA et ses collaborateurs ont également choisis de contribuer aux six objectifs de développement durable suivants

- Santé et bien-être au travail
- Éducation de qualité
- Egalité des genres
- Travail décent et croissance économique
- Industrie, Innovation et Infrastructure
- Agir pour le climat

Enfin, au sein du comité de direction, nous avons 5 femmes et 5 hommes qui ont avec les équipes et le soutien du conseil d'administration défini la raison d'être d'AMA :

« Favoriser la vie des professionnels tout en préservant la planète. »

Cette première année a été riche et les jalons sont posés afin de défendre les valeurs et les principes qui nous permettront ensemble, j'en suis convaincu de participer à un monde meilleur, plus tolérant, plus équitable, soucieux de préserver notre planète

Voici le bilan des premiers projets engagés, bonne lecture » Christian Guillemot, PDG AMA.



## Informations Prospectives

La présente déclaration de Performance extra-financière contient des indications sur des perspectives et des axes de développement du groupe AMA. Ces informations ne sont pas des données historiques et ne doivent pas être interprétées comme des garanties que les faits et les données énoncées se produiront. Elles sont issues d'indicateurs et d'hypothèses considérées comme raisonnable par la gouvernance d'AMA mais sont susceptibles de changer en raison des incertitudes liées au contexte économique, financier, concurrentiel et réglementaire. Les informations prospectives partagées sont données uniquement à date de rédaction.

## SOMMAIRE

### Notre ADN

1. Notre raison d'être
2. Nos valeurs
3. Notre gouvernance
4. Notre culture

### Notre démarche RSE

1. La philosophie et la gouvernance
2. Notre matrice de matérialité
3. Notre contribution aux objectifs de développement durable
4. La mesure de notre impact via les piliers B-Corp
5. Cartographie des risques
6. Évaluation par des tiers

### Nos engagements

1. Global Compact de l'ONU
2. Les achats responsables
3. Les "Sciences Based Target initiatives"
4. Nos associations partenaires
5. La prévention contre le harcèlement
6. La lutte contre la corruption

### La RSE en 2021 et nos objectifs en 2022

1. Nos axes d'engagements
  - a. Favoriser le bien-être au travail
  - b. Améliorer notre impact environnemental
  - c. S'engager de manière éthique et responsable avec nos parties prenantes
  - d. Faciliter la vie des professionnels de terrain en leur proposant des solutions innovantes

### Bilan

## Notre ADN

### Notre raison d'être

“raison d'être  
(n.) a reason for existing”

Elle fait référence à l'utilité sociétale de l'entreprise. Chez AMA, elle **allie notre métier à une contribution sociale et environnementale**

➔ **Faciliter la vie des professionnels en préservant la planète,**

Telle est la raison d'être qui a été façonnée et choisie chez AMA.

- ➔ **Faciliter la vie des professionnels** : Notre métier de développeurs de solutions logicielles, passionnés d'innovation, a l'ambition d'apporter une véritable amélioration du quotidien des professionnels de terrain, en leur permettant de mieux communiquer. Dans le secteur de la santé, ce sont également aux personnes nécessitant des soins que nos solutions sont utiles, en améliorant par exemple un diagnostic médical lors d'un accident, ou en apportant l'accès aux soins aux personnes vivant dans des zones dépourvues de structures médicales spécialisées.
- ➔ **En préservant la planète** : Un autre bénéfice de l'utilisation de notre solution XpertEye est la réduction des déplacements, et ainsi des émissions de CO2, par la collaboration des professionnels à distance. C'est une conséquence concrète que nous souhaitons mesurer plus précisément avec l'aide de nos clients.

#### Un travail collaboratif pour définir notre raison d'être

Définir sa raison d'être a fait partie du cheminement d'AMA pour construire sa démarche RSE. Fruit d'un travail collaboratif en plusieurs étapes, cet exercice, guidé par l'agence Déclic, a d'abord regroupé les membres du CODIR autour d'un premier brainstorming, puis l'équipe RSE et notre CEO Christian Guillemot pour affiner les propositions, et ensuite un vote des collaborateurs a départagé les 2 propositions finales. La raison d'être a enfin été débattue par les membres du Conseil d'Administration.

Elle sera inscrite dans nos statuts lors de la prochaine assemblée générale du groupe.

## Nos valeurs

Elles nous rassemblent et contribuent à notre performance.

L'**esprit d'équipe** est notre première valeur, elle permet à nos équipes réparties sur trois continents de partager idées, bonnes pratiques et de s'enrichir de nos différences.

L'**agilité** si elle est une qualité, une force est considérée chez AMA comme une valeur, c'est un savoir-être, c'est être capable d'apprécier les opportunités, d'être favorable au changement, à l'adaptation, une mobilité nécessaire pour innover.

La **passion de la technologie** est ce qui nous permet de rechercher la performance et de créer les produits de demain. Chaque AMAnaute est un passionné.

L'**orientation client** est une valeur commune à l'ensemble des AMAnautes. Le client est la partie prenante essentielle. Dialoguer et écouter la problématique de nos clients c'est ce qui nous permet de développer les solutions en adéquation avec leurs besoins et nous nous y attachons au quotidien.



## Notre gouvernance

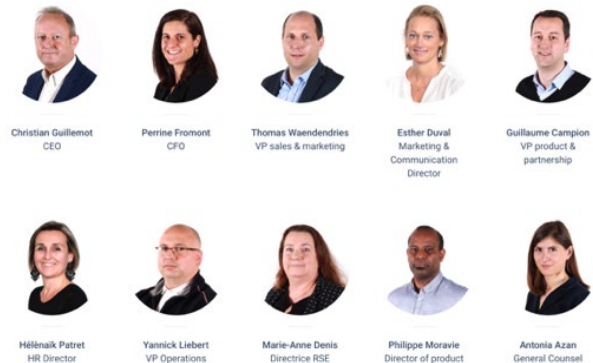
Le pilotage de notre démarche RSE est **collaborative**. L'impulsion vient de notre président et son engagement l'a amené à confier la responsabilité du déploiement de la RSE à un membre du CODIR, témoignant ainsi de l'importance pour lui et l'entreprise de l'impact sociétal et environnemental auquel AMA souhaite contribuer.

Ce ne sont pas moins de 7 CODIR dédiés exclusivement à la stratégie RSE, qu'AMA a tenu en 2021.

Chacun des directeurs et des managers ont encouragé des volontaires au sein de leurs équipes à devenir coordinateurs RSE, leur permettant ainsi de participer activement au déploiement de la démarche. Ainsi une meilleure représentativité des collaborateurs a enrichi la construction de la démarche et faciliter l'adhésion au projet.

Enfin le conseil d'administration a participé à la touche finale de la raison d'être, orientant également les axes d'engagement.

Côté parties prenantes externes, une consultation annuelle de l'ensemble de nos partenaires, des engagements avec les associations locales, le support d'experts en achats responsables, le coaching d'experts tels la fondation Good Planet ou l'agence Déclic sont autant d'appuis qui nous ont permis d'objectiver, de mesurer, de renforcer et d'adapter nos projets avec un recul pertinent.



## Notre culture

Depuis toujours AMA a cultivé un esprit pionnier, forte de sa passion pour les nouvelles technologies et de sa volonté d'innover. C'est une constante de notre ADN et l'un des éléments qui contribuent à faire d'AMA une « Great Place to work » où le challenge est un levier de la performance. Un endroit où plusieurs métiers coexistent et dans lequel on suit une philosophie commune aux sociétés de la Tech : **faire confiance aux compétences**.

Enfin, la notion du savoir-être et du bien faire ensemble est une constante qui se retrouve dans le soin apporté à l'intégration des nouveaux AMAnautes. Une fois par mois, les nouveaux AMAnautes se retrouvent durant une semaine, chaque après-midi à échanger dans un premier temps avec Christian Guillemot, président, fondateur d'AMA qui partage l'histoire et sa vision de l'entreprise et du projet XpertEye. C'est ensuite au tour de Perrine, directrice du pôle Corpo de présenter son équipe et ses fonctions. Puis c'est le tour de Marie-Anne Denis, directrice RSE de présenter les actions engagées et les prochains projets à venir. A cette occasion, un travail de sensibilisation sur des sujets qui sont chers à AMA, comme celui de la prévention en termes de corruption ou encore d'harcèlement et de lutte contre toute forme de discrimination donne lieu à des échanges spontanés. Le pôle IT joue également un rôle de prévention en termes de cyber sécurité, lors de l'intégration. Le pôle ventes va partager sa vision du marché et le pôle produit va former chaque nouveau collaborateur à la solution XpertEye développé au sein d'AMA.



## Notre démarche RSE

### La philosophie et la gouvernance

**Privilégier l'intelligence collective** est bien la constante de notre démarche. C'est donc naturellement que nous avons commencé par constituer **un réseau de coordinateurs**, basé sur le volontariat. Afin qu'il soit le plus représentatif, il a été proposé à chaque équipe de pouvoir participer au déploiement de la stratégie RSE. Actuellement ce sont 17 coordinateurs qui se retrouvent chaque mois à partager et phosphorer sur la feuille de route et l'optimisation de son application.



**Impliquer la gouvernance de l'entreprise** est également la condition pour valider l'engagement et ce sont donc le CODIR, notre PDG, notre conseil d'administration qui ont également été associés aux différentes étapes de l'élaboration de la stratégie.

### Comment embarquer pleinement l'ensemble de nos parties prenantes internes ?

Nous croyons en l'intelligence collective, cependant solliciter nos parties prenantes sur notre démarche RSE, requière de l'anticipation et de la méthode. Chez AMA, nous avons procédé comme suit :

- √ En mesurant l'existant, un premier bilan carbone et un bilan social
- √ En définissant une feuille de route concrète, une vision commune,
- √ En rejoignant une communauté reconnue comme celle de l'ONU autour de son Global Compact
- √ En recherchant une référence exigeante, internationale comme celle du label B-Corp,
- √ En s'entourant d'experts comme la Fondation Good Planet et l'agence d'experts RSE, Déclic
- √ En objectivant nos actions et en suivant des indicateurs de performance.

Dans nos valeurs, nous citons l'orientation client, cette exigence de satisfaire leurs besoins. Ainsi, depuis les débuts du développement d'XpertEye la solution développée par AMA, nous avons adopté une démarche de co-construction, interrogeant nos clients sur les axes d'amélioration attendus. Naturellement, dès la mise en place de notre démarche RSE, nous consultons nos partenaires, fournisseurs, clients, banques, prestataires afin de nous améliorer.

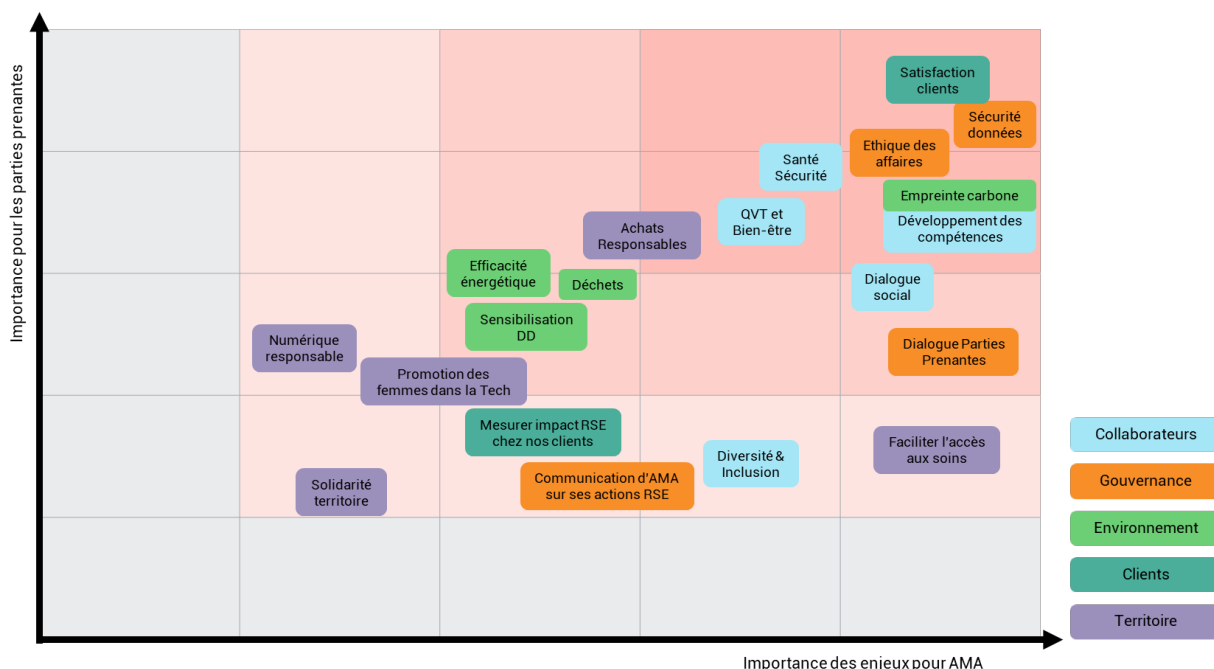
## Notre matrice de matérialité

Cette année, la consultation de nos parties prenantes externes vient de s'achever et contrairement à l'an passé où les interviews ont été menées par notre partenaire, l'agence Déclic, sur un échantillonnage, cette fois, c'est l'ensemble de nos partenaires qui a été sondé.

### Nos parties prenantes AMA



Sous le format d'un questionnaire, nous avons invité nos parties prenantes, internes et externes, à prioriser les 20 enjeux RSE identifiés pour AMA. Cela nous a alors permis de mieux connaître leurs attentes et d'élaborer notre [Matrice de Matérialité](#). Cette dernière permet d'identifier quels sont les enjeux prioritaires à prendre en compte dans notre stratégie RSE, en croisant les enjeux les plus importants pour nos parties prenantes, avec les plus importants pour l'activité de l'entreprise, selon notre comité de direction.





En lisant notre matrice, on remarque une convergence des sujets, ce qui signifie que nos attentes sont plutôt en phase avec celles de nos parties prenantes. Nous identifions ainsi sept enjeux à mettre en avant dans notre démarche RSE, dont la performance a été évaluée par nos collaborateurs :

Enjeux prioritaires	Performance de AMA selon ses collaborateurs
La satisfaction de nos clients	★★★★☆ Note moyenne : 3.49
La sécurité des données	★★★★☆ Note moyenne : 4.10
L'éthique des affaires	★★★★☆ Note moyenne : 3.74
La santé et la sécurité au travail	★★★★☆ Note moyenne : 3.96
L'empreinte carbone de l'entreprise	★★★★☆ Note moyenne : 3.31
La Qualité de Vie au Travail et le bien-être de nos salariés	★★★★☆ Note moyenne : 3.94
Le développement des compétences	★★★★☆ Note moyenne : 3.27

D'autres enjeux, identifiés comme très importants pour l'activité d'AMA se démarquent également dans la matrice, à savoir le dialogue social, le dialogue avec nos parties prenantes et faciliter l'accès aux soins.

## Notre contribution aux objectifs de développement durable

6 objectifs de développement durables ont été choisis par les membres du comité de direction, pour contribuer aux trois buts poursuivis par les pays membres de l'ONU, à savoir

- ➔ Lutter contre les inégalités, l'exclusion et les injustices
- ➔ Faire face au défi climatique
- ➔ Mettre fin à l'extrême pauvreté.

Chez AMA, ils sont la référence dans les engagements menés sur chacun des territoires dans lesquelles AMA est implanté. **A l'échelle du groupe, la démarche est la même en matière d'engagement sur le territoire, toujours motiver son implication en lien avec les critères de nos 6 objectifs de développement durable**, comme les AMAnauts de Shanghai qui ont rejoint le programme « Ladies who Tech », assurant la promotion des métiers de la Tech au féminin. Ou l'adhésion à la communauté des Sciences Based Target avec des objectifs de réduction ambitieux permettant de contribuer aux objectifs de cette communauté de maintenir l'élévation de température en-dessous des 1,5° d'ici à 2100, permettant de lutter contre le changement climatique, notre choix de l'objectif n°13.



**Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge**

Notre solution XpertEye étant utilisée dans le secteur de la santé, nous avons naturellement souhaité contribuer à cet objectif. Différents cas d'usage ont été développés : l'assistance chirurgicale, la télé-régulation pour les SAMU, la télé-médecine, la téléconsultation, le mentorat à distance ou la formation à distance. Dans le passé, nous avons fourni des kits XpertEye à des médecins d'une ONG au Guatemala, pour faciliter le transfert de compétences médicales aux médecins locaux, et pour apporter des solutions de soins pour des personnes dans le besoin. Actuellement, XpertEye facilite le suivi médical des prisonniers, ou la prise en charge des patients souffrant de plaies chroniques dans les déserts médicaux.

Chez AMA, le bien-être des équipes est une priorité et un pilier majeur de nos engagements RSE :

- Nous prenons en charge 100% de la mutuelle pour les AMAnautes et leurs enfants,
- Nous fournissons les meilleurs équipements informatiques pour travailler dans les meilleures conditions,
- Nous organisons des événements toute l'année pour entretenir une bonne ambiance et l'esprit d'équipe,
- Nous offrons un pass sport/culture aux AMAnautes, incluant un remboursement des frais de licence sportive ou d'événements culturel.



**Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie**

Chez AMA, nous favorisons la formation continue tout au long de la carrière. A chaque entretien annuel, les collaborateurs peuvent faire remonter leurs souhaits de formation. Au pôle R&D, nous avons mis en place la R&D Académie, un système de mentorat interne dans lequel les collaborateurs peuvent partager leurs compétences avec leurs pairs. Un temps de préparation est dédié au collaborateur qui va former ses collègues, et la formation est enregistrée pour qu'elle puisse profiter à d'autres.

Avec l'association locale FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion), nous souhaitons donner l'opportunité à des jeunes de quartiers prioritaires de découvrir le monde des entreprises tech, en accueillant des stagiaires de 3ème. L'idée est qu'ils puissent découvrir plusieurs métiers pendant la semaine, en passant dans différents services. Nous sommes convaincus que les entreprises ont un rôle à jouer dans l'orientation professionnelle des jeunes.

Nous avons également des partenariats avec des universités et écoles locales, pour l'embauche de stagiaires. En général, les stagiaires sont recrutés dans l'objectif de leur offrir un CDI à la suite de leur première expérience professionnelle.



### Parvenir à l'égalité des sexes et faciliter l'autonomie de toutes les femmes et les filles

Un premier exemple pour illustrer notre engagement sur ce thème est la parité dans notre CODIR : 5 femmes et 5 hommes en font partie.

Le secteur du numérique est un secteur majoritairement masculin, cependant nous sommes engagés à bannir toute forme de discrimination envers les femmes dans notre processus de recrutement, tout comme dans l'évolution professionnelle au sein de notre entreprise.

A travers notre partenariat avec l'association FACE, nous nous investissons dans le programme Wi-Filles, dans le but de parler de nos métiers Tech par des femmes à des jeunes filles de quartiers prioritaires. Nous souhaitons les inspirer avec des "rôles modèles" pour montrer qu'il est possible pour des femmes d'avoir de belles carrières dans ce secteur.

En 2021, nous avons également décidé d'apporter notre soutien à l'ASFAD, une autre association locale qui accueille et oriente les femmes et leurs enfants victimes de violences conjugales. Un don sera réalisé pour contribuer à la création d'une maison des femmes, qui inclura une prise en charge sociale et médicale. D'autres projets impliquant les AMAnauts sont à venir en 2022.



### Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

AMA contribue à la croissance économique en améliorant l'efficacité de ses clients.

Nous essayons de favoriser, lorsque cela est possible, les fournisseurs locaux. Concernant le travail décent, comme notre président le dit si bien, « nos talents représentent notre atout le plus précieux. Ils sont au cœur de la réussite de notre entreprise et celle de nos clients. » En plus de respecter le droit du travail, nous avons par exemple mis en place en 2021, plus de flexibilité au travail avec des horaires variables, une diminution du temps de travail et du télétravail lorsque le poste le permet.



### Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

L'innovation est dans l'ADN de notre entreprise, il était donc évident que nous allions contribuer à cet objectif en premier lieu. Notre solution XpertEye permet aux entreprises de gagner en efficacité, en réduisant les temps d'interruption et leurs coûts liés, tout en utilisant une technologie innovante. Notre solution simplifie le transfert de compétences à travers la formation à distance et le télé-

mentorat.

Notre objectif est de continuer à innover en répondant aux besoins des professionnels de terrain, par un développement constant de nouvelles versions de notre solution.



### Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

Notre solution XpertEye facilite la communication entre les professionnels sur le terrain et les experts à distance, et par conséquent réduit les déplacements des experts. Ces émissions de CO2 évitées permettent à nos clients de réduire leur empreinte carbone. Nous avons estimé que les émissions évitées liées aux kits vendus en 2020 représentent 55 000 tonnes de CO2.

D'autre part, nous avons réalisé notre bilan carbone pour l'année 2020 et nous le ferons chaque année, pour avoir un suivi de l'impact de nos actions de réduction. Nous avons pris des objectifs de réduction ambitieux dans le cadre de la Science Based Targets Initiative. Pour en savoir plus, reportez-vous au chapitre 5 en lien avec l'environnement. Enfin, nous voulons sensibiliser les AMAnauts au changement climatique. En 2021, nous avons organisé plusieurs ateliers à l'occasion de la semaine du Développement Durable. L'équipe RSE continuera à organiser des événements de ce type pour parler de cette thématique essentielle et cruciale pour notre planète.

## La mesure de notre impact via les piliers B-Corp

B-Corp est un label international RSE, créé en 2007 aux États-Unis, il est déjà présent dans 60 pays et repose sur 5 piliers :

- Collaborateurs
- Gouvernance
- Communauté
- Environnement
- Clients

Chez AMA, nous avons vécue l'expérience Great Place to Work comme un audit interne qui nous avait permis d'évaluer la marge de progrès. Dans ce même état d'esprit, fort de ce bénéfice, nous étions à la recherche d'un label exigeant, international et le mantra B-Corp à « inciter les entreprises à être meilleures pour le monde » nous a convaincu.

Le questionnaire d'évaluation, appelé BIA (Business Impact Assessment est disponible en ligne. 200 questions, challengent les entreprises sur leurs pratiques sociales, économiques et environnementales.

80 points sont nécessaires pour valider le label. Nous avons soumis notre évaluation en Août 2021. Nous sommes toujours en attente d'auditeur. Cependant la qualité de ce questionnaire est telle, qu'elle a servi de tuteur à notre démarche. Les nombreuses preuves attendues ont permis également de prioriser nos actions, structurant de ce fait notre démarche.

En attente d'évaluation, nous ne partagerons pas les points provisoires obtenus. Le partage de cette plateforme avec le comité de direction, les managers et l'ensemble des collaborateurs a également été un élément clef de pédagogie aidant à sensibiliser et former les AMANAutes à la RSE.

## Les 5 axes du label B Corp

Une évaluation globale multicritères



## La cartographie des risques

Nous nous sommes basés sur les 5 piliers du label B-Corp. Le volet territoire-communauté a été observé du point de vue des opportunités. L'objectif étant d'identifier les priorités dans chacun des domaines.

Nature du risque	Gravité	Probabilité	Niveau Risque global
<b>ENVIRONNEMENT</b>			
<b>NON RESPECT DES RÈGLEMENTATIONS ENVIRONNEMENTALES (Gestion DEEE, loi pacte, loi climat, décret tertiaire)</b> <i>Effets : Amendes, mauvaise réputation</i> Mesures engagées : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veille sur nos obligations</li> <li>- Déclaration semestrielle des DEEE mis sur le marché en France</li> </ul>	2	3	6
<b>NON RESPECT DE NOS ENGAGEMENTS DE RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE CO2 AUPRÈS DU SCIENCE BASED TARGETS INITIATIVE</b> <i>Effets : Baisse de réputation et crédibilité remise en cause, fuite de talents, perte ou baisse du business</i> Mesures engagées : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimation annuelle de nos émissions de CO2 (Bilan Carbone)</li> <li>- Déploiement du plan d'actions de réduction</li> <li>- Attention portée à la conception des bâtiments</li> <li>- Dialogue avec nos fournisseurs d'énergie, et autres fournisseurs sur l'ensemble de notre chaîne de valeur</li> </ul>	3	2	6
<b>EPUISEMENT DES TERRES RARES POUR CONCEPTION DES TÉLÉPHONES / HARDWARE</b> <i>Effets : Trop de production par rapport aux ressources disponibles, risque de voir se raréfier les hardwares nécessaires à l'assemblage du kit XpertEye</i> Mesures préventives : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion de nos DEEE, s'assurer qu'ils sont recyclés pour optimiser les ressources/les matières premières</li> </ul>	3	1	3
<b>CLIENTS</b>			
<b>PERTE D'APPEL D'OFFRE SI ABSENCE DE RÉPONSE AU VOLET RSE</b> <i>Effet : Perte de marché</i> Mesures engagées : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Structurer, poser, développer la stratégie RSE</li> <li>- Partager des preuves tangibles de notre démarche RSE, communiquer</li> <li>- Se faire évaluer et labeliser</li> </ul>	3	1	3
<b>SCANDALE ÉTHIQUE (ex-fabrication lunettes par des populations exploitées)</b> <i>Effets : Perte de réputation, baisse de confiance donc perte de clients</i> Mesures engagées : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sondages des pratiques éthiques de nos fournisseurs, relation continue avec nos parties prenantes</li> </ul>	3	2	6
<b>ECOUTE CLIENTS : BAISSSE DE L'INDICE DE SATISFACTION CLIENT</b> <i>Effets : Perte du client et baisse des commandes</i> Mesures engagées : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Newsletters relatant les dernières actions RSE</li> <li>- Prise en compte des retours clients</li> <li>- Enquêtes de satisfaction, sondage, dialogue avec nos parties prenantes</li> </ul>	3	2	6

<b>COLLABORATEURS</b>			
<p><b>CAS DE HARCÈLEMENT</b> Effets : Frais juridiques et perte de talents Mesures engagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Information, sensibilisation, formation et communication dès le onboarding</li> <li>- Dispositif d'alerte</li> <li>- Référents harcèlement au CSE</li> </ul>	4	1	4
<p><b>MAUVAISE GESTION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b> Effets : Accident, arrêt de travail, absentéisme donc baisse de productivité Mesures engagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DUER ou doc d'évaluation</li> <li>- Ergonomie de l'espace de travail</li> <li>- Bon matériel, et sondage pour connaitre les besoins des collaborateurs</li> <li>- Recommandation de bonnes postures, partage de guides</li> <li>- Communication pendant le onboarding</li> </ul>	2	1	2
<p><b>RÉTENTION &amp; ATTRACTION DES TALENTS</b> Effets : Perte de ressources et donc de compétences pour continuer à innover et mettre à jour la solution, difficulté à atteindre les objectifs, perte de performance et baisse d'activité Mesures engagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recueil attentes et besoins en formation pendant entretiens professionnels</li> <li>- Faire monter en compétences en interne</li> <li>- Travail de la marque employeur avec volet RSE (intérêt jeunes générations)</li> <li>- Se rapprocher des écoles et organismes</li> <li>- Développer la culture d'entreprise: fédérer, animer, impliquer, communiquer</li> <li>- QVT: flexibilité, télétravail</li> <li>- Sondages réguliers</li> </ul>	4	3	12
<b>GOUVERNANCE</b>			
<p><b>ABSENCE D'IMPLICATION ET DE COLLABORATION AVEC LES AMANAUTES &amp; MANQUE DE COMPÉTENCES RSE</b> Effets : Atteinte à la réputation de l'entreprise, départ des investisseurs, baisse du cours &amp; perte du soutien de la direction, absence d'adhésion des collaborateurs, déception des AMAnutes, perte des talents et perte de confiance des actionnaires Mesures engagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnement par des experts</li> <li>- Evaluation de notre démarche par des tiers, audits</li> <li>- Implication du PDG, des collaborateurs, du CODIR et des administratrices indépendantes</li> <li>- Réseau de collaborateurs / coordinateurs RSE</li> <li>- Communication régulière</li> <li>- Formation continue de l'équipe RSE (salons, formations, réseaux RSE)</li> </ul>	3	1	3
<p><b>CAS DE CORRUPTION</b> Effets : Sanctions pénales et financières, scandale : mise en jeu de la réputation Mesures engagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cartographie des risques : identifier les types de risques et points d'entrée selon les équipes</li> <li>- Politique claire en matière de dons et de cadeaux</li> <li>- Registre des sollicitations</li> </ul>	4	1	4
<p><b>MANQUE D'ÉTHIQUE CHEZ NOS PARTENAIRES, NOS FOURNISSEURS</b> Effets : Rupture dans la chaîne de valeur, scandale : mise en jeu de la réputation Mesures engagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Code de bonne conduite</li> <li>- Evaluation annuelle des fournisseurs</li> <li>- Politique achat : process rigoureux dans la sélection</li> <li>- Programme achats responsables</li> <li>- Sondage régulier de nos parties prenantes externes</li> <li>- Demande de certifications de tiers</li> </ul>	3	2	6

OPPORTUNITES
<b>COMMUNAUTÉ</b>
<p><b>OPPORTUNITÉ : S'INVESTIR SUR NOS TERRITOIRES, EN LOCAL</b>  <i>Effets : Facilite le recrutement, effet attractif qui donne de la visibilité positive, Fierté des collaborateurs</i>  <b>Mesures engagées :</b>                      - Partenariats avec des associations et acteurs du territoire</p>
<p><b>OPPORTUNITÉ : REJOINDRE DES RÉSEAUX DE TRAVAIL SUR L'INNOVATION</b>  <i>Effets : Image positionnement en tant qu'acteur de l'innovation</i>  <b>Mesures engagées :</b>                      - Rejoindre les réseaux de travail sur la 5G, le Poool = French Tech, Orange lab</p>

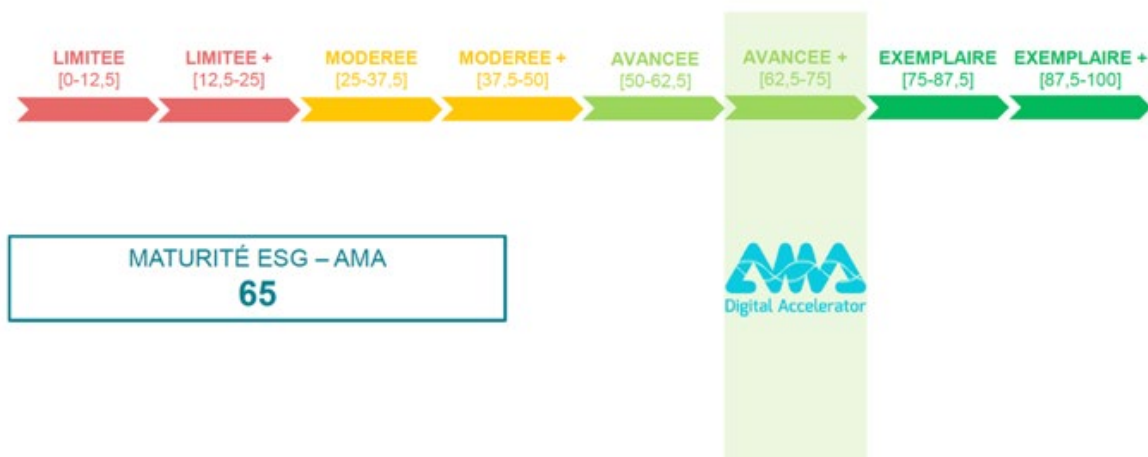
## Évaluation par des tiers

La notation a été réalisée en **octobre 2021** par **EthiFinance** au moyen du questionnaire **Gaïa Research**, sur la plateforme **One-Track**. C'est bien le caractère responsable d'AMA, en termes de gouvernance, d'environnement, de ressources humaines et des relations avec les parties prenantes qui a été évalué.

La procédure utilisée a été la suivante

- Une première saisie des données par AMA (questionnaire en ligne).
  - o Les données environnementales couvraient l'ensemble du groupe AMA
  - o Au niveau des données sociales, seul le périmètre France qui représentait 85% des effectifs a été noté
- Une interview de Christian Guillemot, notre président a été réalisé afin de contextualiser l'analyse.
- EthiFinance a vérifié la qualité et la cohérence des réponses à la fin de la saisie des données
- Lors de la restitution des résultats, un benchmark par rapport à des entreprises du même secteur d'activité et de taille équivalente est venue compléter le rapport de synthèse délivré par EthiFinance

### ÉCHELLE DE MATURITÉ ESG – ETHIFINANCE



<b>GOVERNANCE</b> 66	• Risque de dilution des actionnaires minoritaires	67
	• Composition des instances de gouvernance	63
	• Fonctionnement des instances de gouvernance	67
	• Rémunération des dirigeants et administrateurs	50
	• Ethique des affaires	75
	• Politique RSE, enjeux extra-financiers et mise en œuvre de la DPEF	69
<b>SOCIAL</b> 71	• Caractéristiques et politique sociale	86
	• Conditions de travail	65
	• Développement des compétences	55
	• Egalité des chances	57
	• Santé et Sécurité	100
<b>ENVIRONNEMENT</b> 63	• Politique environnementale et système de management environnemental	25
	• Energie et gaz à effet de serre	68
	• Eau, air, sol et déchets	100
<b>PARTIES PRENANTES EXTERNES</b> 50	• Relation avec les fournisseurs	17
	• Relations avec les clients, la société civile et la responsabilité des produits	75

**NOTE GLOBALE**  
**65**

13



NOTATION	AMA	BENCHMARK	APPRECIATION / BENCHMARK
<b>GOVERNANCE</b>	<b>66</b>	<b>53</b>	●
Risque de dilution des actionnaires minoritaires	67	68	●
Composition des instances de gouvernance	63	64	●
Fonctionnement des instances de gouvernance	67	73	●
Rémunération des dirigeants et administrateurs	50	44	●
Ethique des affaires	75	39	●
Politique RSE, enjeux extra-financiers et conduite des affaires	69	32	●
<b>SOCIAL</b>	<b>71</b>	<b>49</b>	●
Caractéristiques et politique sociale	86	65	●
Conditions de travail	65	43	●
Développement des compétences	55	43	●
Egalités des chances	57	51	●
Santé-sécurité	100	34	●
<b>ENVIRONNEMENT</b>	<b>63</b>	<b>39</b>	●
Politique environnementale et système de management	25	26	●
Energie et GES	68	40	●
Eau, air, sols et déchets	100	59	●
<b>PARTIES PRENANTES EXTERNES</b>	<b>50</b>	<b>31</b>	●
Relation avec les fournisseurs	17	23	●
Relation avec les clients, la société civile et responsabilité des produits	75	38	●
<b>NOTE GLOBALE</b>	<b>65</b>	<b>46</b>	●

Légende: ● Favorable (note > moy. Benchmark) ● Neutre (note +/- = moy. Benchmark) ● Défavorable (note < moy. Benchmark)

Critères de benchmark\* retenus: taille de l'entreprise en nombre de collaborateurs (120), pour le secteur « Service – Outil de planification » \*Échantillon de notes 2021, fondées sur des datas de 2020

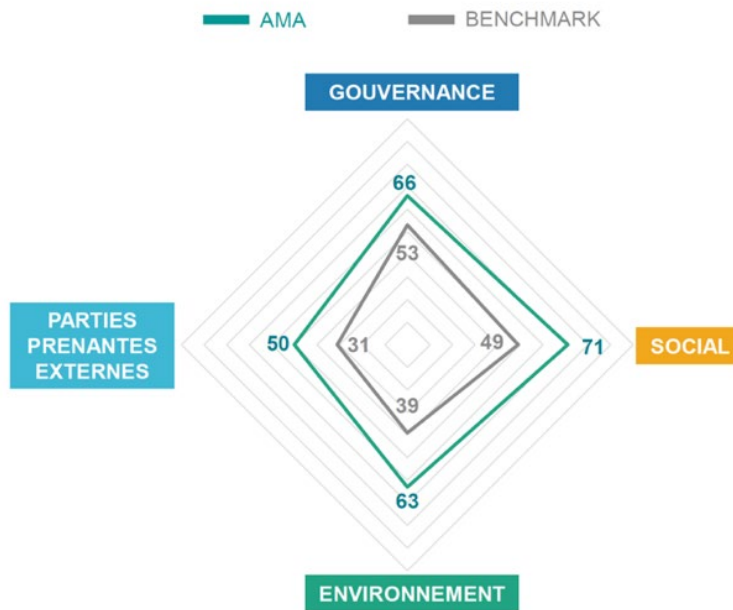
A noter : les notes attribuées aux entreprises considérées dans le benchmark reposent essentiellement sur les seules informations publiques (dialogue faible) contrairement à AMA qui a été accompagné dans sa réponse aux questionnaire via un dialogue avec l'analyste d'EthiFinance.

14





SYNTHÈSE BENCHMARK – AMA vs. BENCHMARK



15



Nos engagements

Global Compact de l'ONU



Le Global Compact est un engagement, placé au cœur de la stratégie RSE d'AMA. AMA est engagé depuis le 8 mars 2021 auprès du Global Compact de l'ONU.

Le Pacte mondial, ou Global Compact, est une initiative universelle lancée par les Nations unies en 2000. Elle encourage les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à respecter et promouvoir 10 principes relatifs aux droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Le Global Compact est également un moyen de soutenir les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD), adoptés en septembre 2015 par l'ONU, qui visent à construire un monde plus durable et inclusif d'ici 2030.

Nous avons publié le 8 Mars dernier, donc pour la première fois notre “Communication sur le Progrès” qui montre notre engagement auprès des 10 principes de l’ONU et notre soutien aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODD). Parmi les actions menées en faveur du respect des lois du travail et des droits humains, le partage d’un code de bonne conduite avec nos fournisseurs est véritablement le premier acte de notre engagement avec nos parties prenantes externes, qu’AMA a mis en place.

## Achats Responsables

En juin 2021, nous avons commencé un programme de formation et d’accompagnement avec la Chambre de Commerce de Rennes. D’une part, nous avons travaillé individuellement sur une analyse de nos pratiques d’achat actuelles, pour identifier ce qui pouvait être amélioré, et nous avons défini les principaux enjeux sur lesquels nous devons porter nos efforts. D’autre part, nous rencontrons d’autres PME locales pour partager nos pratiques. Le travail collectif est toujours d’une grande aide. Dans un premier temps, nous avons commencé par partager [notre code de conduite](#), nous avons identifié nos fournisseurs critiques en matière de RSE et avons étudié les pratiques RSE de nos principaux fournisseurs.

Nous avons déjà interviewé certains d’entre eux. L’étape suivante concerne les sous-traitants de nos fournisseurs.



Sur la photo, Magali Chesnel, notre coach de la CCI de Rennes, qui nous a accompagné avec bienveillance et beaucoup d’enthousiasme, au long de cette année, avec le binôme AMA formé sur cette mission achats responsable, Julie, chargée de mission à la RSE et Dorian, de l’équipe Achats d’AMA.

### Comment vérifions-nous les pratiques éthiques et environnementales de nos fournisseurs ?

AMA est une PME, et même si nous manquons de ressources et de pouvoir sur nos grands partenaires, nous avons lancé, inspirés par notre programme de formation, une enquête sur les bonnes pratiques sociales et environnementales dans les usines. Nous demandons à nos partenaires de partager cette enquête avec leurs usines de fabrication pour nous assurer que, même si le produit est fabriqué dans des pays lointains où nous n’avons aucun contrôle sur la main d’œuvre, elles répondent à nos questions et déclarent les conditions des travailleurs. La dernière enquête a été partagée avec notre fournisseur de valises XpertEye. Au niveau de l’empreinte carbone, 30 % de la mousse de protection intégrée dans la mallette est réalisée à partir de matériaux recyclés. Nous avons également entamé une démarche d’éco-conception avec notre fournisseur. Un prototype est en cours de réalisation pour étendre l’usage de matériaux recyclés.

### 3.2 Indicateurs 2021 et Objectifs pour 2022

Indicateurs	2021
% de fournisseurs critiques qui ont signé notre code de conduite	33 %
Nombre de fournisseurs évalués selon des critères RSE	0
% de fournisseurs locaux	34 %



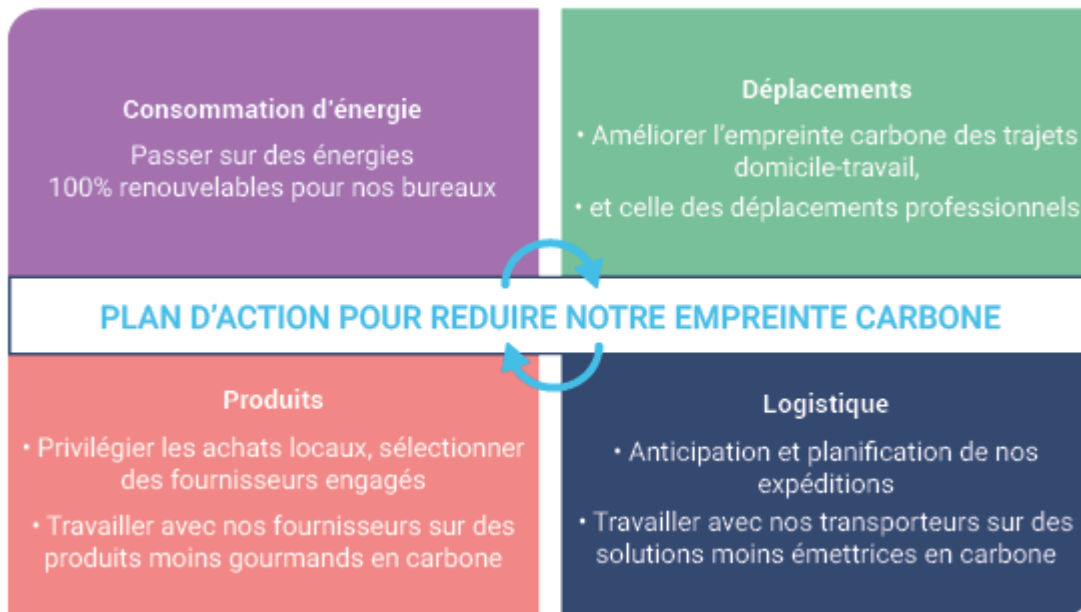
#### Objectifs pour 2022 :

- Continuer à travailler sur notre programme d’achats responsables, avec l’aide de la Chambre de Commerce de Rennes
- Évaluer davantage de fournisseurs sur leurs pratiques RSE, en particulier sur les droits de l’Homme

## Les Sciences Based Target

Ils représentent des objectifs de réduction d'émission de gaz à effet de serre qui fournissent aux entreprises une trajectoire alignée sur la science du climat, afin d'atteindre les objectifs fixés par l'accord de Paris.

AMA s'est engagé à réduire de 42% à horizon 2030, les émissions Green House Gas de ses scopes 1 et 2 et de mesurer et réduire notre scope 3. Le niveau 1 correspond aux émissions résultant de combustion d'énergie fossiles. Le scope 2 est lui relatif à la consommation de l'électricité, de la chaleur. Le scope 3 correspond aux autres émissions indirectes, notamment chez AMA, celles relatives au transport des marchandises en amont et en aval, ainsi que celle liées au déplacement des AMAnautes.



## Nos associations partenaires

Elles ont au nombre de deux.

**L'ASFAD** qui recueille les familles victimes de violences conjugales. AMA, dans un premier temps a proposé un mécénat de compétences et un don pour les travaux de rénovation de leur espace d'accueil. Les AMAnautes, ont quant à eux, souhaité à leur manière y participer en organisant une collecte de jouets.



**FACE**, qui lutte contre l'exclusion et promeut l'égalité des chances. Nous travaillons en partenariat avec eux sur le programme Wi-Filles et des stages pour des adolescents âgés de 15 ans. Le programme Wi-Filles vise à mettre en avant des figures féminines travaillant dans le secteur du numérique, auprès de jeunes filles issues de quartiers prioritaires. Le programme de stages permet quant à lui de donner la possibilité aux adolescents de suivre un stage intéressant dans le secteur du numérique.



## La lutte contre la corruption

AMA adopte une approche de **tolérance zéro** à l'égard des pots-de-vin et de la corruption et s'engage à agir de manière professionnelle, équitable et intègre dans toutes ses transactions et relations commerciales, quel que soit le lieu où elle opère.

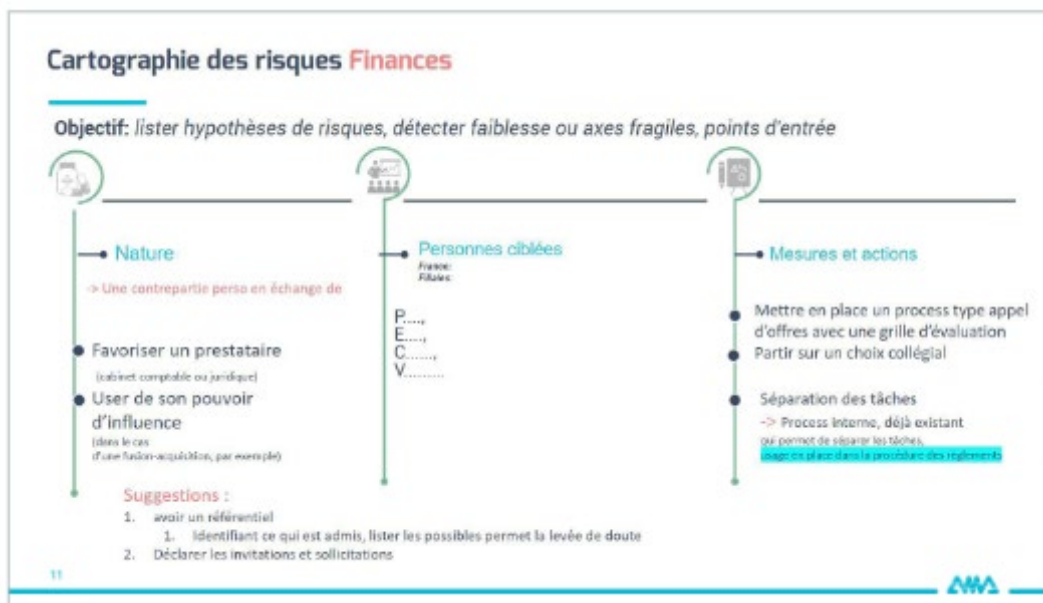
### Nos actions en 2021

Nous mettons en avant, la lutte contre la corruption et le comportement éthique dans les contrats avec les partenaires commerciaux et dans notre chaîne d'approvisionnement en proposant de signer notre code de conduite.

Nous avons réalisé **une cartographie des risques** :

Une réunion individuelle avec chaque directeur et la personne responsable de la gestion des fournisseurs a permis d'établir une cartographie des risques. Après avoir partagé des définitions et **avoir sensibilisé** nos directeurs, aux différentes formes de corruption auxquelles l'entreprise peut être confrontée, nous nous sommes concentrés, avec chaque responsable, sur 3 points clés :

- Le type de scénario qui pourrait se produire en fonction du pôle concerné.
- Les personnes au sein de l'équipe qui, du fait de leur rôle, pourraient être approchées.
- Les mesures déjà existantes et comment les compléter
  - ➔ **Une politique de cadeaux et d'invitations** a été mise en place : L'objectif est vraiment de guider, d'impliquer tous les AMANAUTES et de partager des conseils pour aider à combattre la corruption.
  - ➔ **Un registre des cadeaux et des invitations** a été créé : L'idée est encore une fois de donner un outil pour aider les membres d'AMA à se sentir en confiance et unis contre la corruption



## La prévention contre le harcèlement

Ce message de la part de notre président, Christian Guillemot, adressé avec l'objet – les valeurs AMA témoigne de l'importance de cet engagement :

« Chères toutes et chers tous,

L'esprit d'équipe fait partie de nos valeurs chez AMA et je suis convaincu que nous y sommes tous très attachés. Cet esprit d'équipe ne peut s'épanouir que dans le respect de l'autre, participe à notre qualité de vie au travail et contribue évidemment à notre performance globale.

Récemment, nous nous sommes engagés auprès de l'ONU, à travers le « Global Compact » <https://www.globalcompact-france.org/p-28-les-10-principes> ainsi que de l'association ASFAD <https://www.asfad.fr/lasfad/> qui prend soin de femmes victimes de violences conjugales. Ces différentes actions et les actions à venir nous amènent et nous amèneront à témoigner et à formaliser de plus en plus nos engagements forts et constants en tant que société vis-à-vis de notre responsabilité sociétale et environnementale.

Dans cet esprit, je souhaite vous affirmer que je suis comme l'ensemble du management d'AMA aussi très sensible à toutes les formes de harcèlement.

Par conséquent, dans le cas où AMA viendrait à se trouver confrontée à des attitudes assimilables à du harcèlement moral ou sexuel, ces attitudes seraient traitées avec le plus grand sérieux et la plus grande fermeté.

Les managers, membres du CODIR et moi-même, d'un commun accord, tenons à faire savoir par le biais de ce message que nous appliquerons [une tolérance zéro en matière de comportement sexiste, de discrimination et d'harcèlement](#).

Dans les cas de harcèlement, les victimes ne sont pas toujours, en mesure de dénoncer une situation de souffrance, [c'est pourquoi, je vous encourage à faire remonter tout acte inapproprié](#). Dans une entreprise « Great Place to Work », telle que la nôtre, c'est vraiment de la responsabilité de chacun de prévenir ce genre d'attitudes et je sais pouvoir compter sur vous.

Un plan de sensibilisation a été engagé avec le CSE, les RH et l'équipe RSE. [Au sein d'AMA, trois référentes volontaires](#) ont été nommées par les CSE et vont communiquer leurs contacts au sein des différentes équipes. Bien entendu, vous pouvez également choisir de vous adresser directement aux RH, à votre manager ou à un membre du management.

De mon côté, je me tiens à votre disposition pour tous sujets que vous souhaiteriez aborder.  
Bien sincèrement, Christian "

3 AMAnautes sont référentes : **Marion (R&D), Muriel (Sales et AMA SA) et Laëtitia (Opérations)**.



Une session de formation dédiée a été suivie par les référentes et les 10 directeurs, prouvant le niveau

d'attention pour la gouvernance d'AMA

- L'objectif principal était de faire un brainstorming sur le plan d'action à mettre en place et de sensibiliser
- Chaque nouvel AMAnaute est sensibilisé au sujet et reçoit le nom de la référente harcèlement de son équipe au moment de son « onboarding »
- Les équipes RH ont également décidé de mettre en évidence la position d'AMA sur le sujet lors du partage du règlement intérieur de l'entreprise.

**La RSE en 2021 et nos objectifs en 2022**

RSE en 2021	Objectifs pour 2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création de 2 postes en RSE, incluant 1 poste au CODIR</li> <li>• Formation et implication du CODIR (7 réunions dédiées)</li> <li>• Adhésion au Global Compact</li> <li>• Consultation des parties prenantes (interne et externe)</li> <li>• Définition de notre raison d'être</li> <li>• Cartographie de nos parties prenantes</li> <li>• Priorisation de nos enjeux RSE</li> <li>• Campagnes de sensibilisation et de communication auprès des AMAnautes (semaine du développement durable, newsletter RSE, etc.)</li> <li>• 2 partenaires externes pour d'une part nous aider à structurer notre démarche (Agence Déclic) et d'autre part, pour réaliser notre bilan carbone (Fondation Good Planet)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en application notre plan d'action selon nos 4 axes d'engagements, et suivre nos KPI's</li> <li>• Consultation des parties prenantes (interne et externe)</li> <li>• Communication et sensibilisation auprès des AMAnautes</li> </ul>

## Nos axes d'engagements

Notre diagnostic RSE, la définition de notre raison d'être, la priorisation de nos enjeux RSE nous ont permis de définir 4 grands axes d'engagement que nous voulons atteindre en matière de RSE.

**Favoriser le bien-être des AMAnautes**

- Culture et intégration
- Qualité de Vie au Travail
- Formation et montée en compétences
- Diversité et Inclusion

**Améliorer notre impact environnemental**

- Notre empreinte carbone
- Emissions de CO2 évitées par nos clients
- Gestion de nos déchets
- Sensibilisation des AMAnautes au Développement Durable

**S'engager de manière responsable et éthique avec nos parties prenantes**

- Anti-corruption
- Achats responsables
- Engagement sur nos territoires
- Consultation de nos parties prenantes

**Faciliter la vie des professionnels de terrain en proposant des solutions innovantes**

- Innovation
- Satisfaction de nos clients
- Sécurité des données
- Faciliter l'accès aux soins

## Favoriser le bien-être des AMAnautes

➔ **Culture et intégration**

Régulièrement, notre CEO Christian Guillemot, aime à nous rappeler que « nos collaborateurs représentent notre atout le plus précieux. »

Porter soin à la qualité de l'intégration de nos nouveaux collaborateurs est une préoccupation au quotidien chez AMA. Chaque mois, une session d'on-boarding est organisée rassemblant les derniers AMAnautes arrivés. Il est composé d'une rencontre avec notre président, suivie d'échanges avec chacun des membres du CODIR, et d'une session de formation technique à notre solution XpertEye.

→ **Qualité de vie au travail**

Le label Great Place To Work reçu en 2019 nous pousse à nous améliorer continuellement pour favoriser le bien-être, l'épanouissement professionnel des AMAnautes et le succès de l'entreprise. Nous voulons qu'ils se sentent bien dans l'entreprise : mise à disposition de matériel performant, moments conviviaux tout au long de l'année, etc.

Nous favorisons le bien-être et nous supportons la pratique sportive, en proposant un pass sport et culture, et la participation à des événements sportifs. En octobre 2021, 24 AMAnautes partagés en 5 équipes se sont relayés sur les 42,195 km de la dixième édition du marathon vert de Rennes. Essai transformé pour cette seconde participation avec des moments forts de convivialité partagé et 220 nouveaux arbres plantés : 1 arbre a été planté par kilomètre parcouru.



→ **Formation et montée en compétence**

Nous souhaitons permettre à nos collaborateurs de continuer à se former tout au long de leur parcours professionnel. Par exemple, au pôle R&D, des formations entre pairs au sein de l'AMA Academy sont proposées régulièrement pour permettre aux uns de partager leurs savoirs et aux autres de d'acquérir de nouvelles compétences.

→ **Diversité et inclusion**

Nous nous engageons à favoriser la diversité de nos équipes, à commencer par notre CODIR paritaire composé de 5 Hommes et de 5 Femmes. De plus, 38% des postes de management sont occupés par des femmes, qui représentent 36% des effectifs dans un secteur numérique encore très masculin. Nous nous engageons aussi sur notre territoire en encourageant les jeunes filles à intégrer les filières du numérique, avec le programme Wi-Filles de l'association FACE, au travers duquel des femmes ingénieurs d'AMA présentent leur métier et leur parcours. Par notre participation à ce programme, nous souhaitons également favoriser l'égalité des chances. Nous sommes un groupe international, présent sur 3 continents. La diversité culturelle au sein de notre groupe est une richesse et ce sont plus de 15 nationalités qui font équipe.

Indicateurs	2021
Nombre de travailleurs	171
Croissance du nombre d'employés par rapport à l'année précédente	+ 57
Roulement du personnel	17,68 %
Nombre de représentants du personnel	8
Nombre d'employés étant des points de contact en matière de harcèlement	3
Taux d'absentéisme	1,56 %
% d'employés permanents	92,98 %
% d'employés non permanents	7,02 %
Nombre de stagiaires embauchés en CDI après leur stage	1
Note de satisfaction	3,9 / 5
% d'hommes	63,16 %
% de femmes	36,84 %
% d'hommes occupant un poste de direction	28,70 %
% de femmes occupant un poste de direction	31,74 %
Nombre de nationalités	17
% de salariés âgés de moins de 30 ans	33,33 %
% de salariés âgés de plus de 50 ans	5,85 %
Nombre de nouveaux employés ayant participé à l'onboarding	64
Note de satisfaction relatif à l'onboarding	4,68 / 5



**Objectifs pour 2022 :**

- Travailler sur un système d'alerte pour tout cas de harcèlement
- Séances de formation à l'intention des Managers afin de les sensibiliser au harcèlement
- Formation à la non-discrimination pour l'équipe RH et l'équipe de direction
- Étude interne sur la satisfaction des AMAnautes
- Mesure de l'index d'égalité femme homme

## Améliorer notre impact environnemental

➔ Impact carbone : mesurer et réduire notre empreinte carbone

Nous sommes en cours d'estimation de [notre bilan carbone 2021](#). Celui de 2020 a été le point de départ pour construire notre stratégie climat. En rejoignant les Sciences Based Target Initiatives, nous objectivons [notre plan d'actions de réduction](#). Avec l'expertise de notre partenaire, la fondation Good Planet, c'est un [objectif de 42% de réduction, horizon 2030](#) sur nos [scopes 1 et 2](#) que nous prenons. L'objectif lié au scope 3 est encore en réflexion, afin de parvenir à établir des objectifs réalistes en ligne avec nos objectifs de croissance.

Avec l'acquisition de l'outil d'automatisation de la plateforme du partenaire SAMI, nous renforçons notre démarche et affinons la mesure de notre empreinte carbone.

Une fois, encore un travail collectif a été réalisé avec le support de nos coordinateurs et ce sont bien 4 postes sur lesquels vont porter nos efforts de réduction

- ✓ La consommation d'énergie
- ✓ Les déplacements (domicile travail et professionnels)
- ✓ Les produits
- ✓ La logistique



### ➔ Bilan émissions évitées par nos clients

Notre solution XpertEye permet à nos clients de réduire leur empreinte carbone en évitant les déplacements.

Une première estimation réalisée par notre partenaire Good Planet a révélé qu'en 2020, 55 000 tonnes eq CO2 ont été évitées, ce qui à l'échelle d'un kit et ramené au mois, donne une hypothèse **d'1 tonne eq CO2 sont évitée par kit en activité, chaque mois**. Afin d'affiner l'estimation, nous souhaitons travailler avec nos clients sur des scénarios concrets et partager des cas d'usage.

### ➔ Gestion de nos déchets

AMA développe une solution logicielle livrée au client sous forme de kit avec du matériel tel que des lunettes connectées ou des téléphones portables et des câbles électroniques. C'est la raison pour laquelle, nous sommes vigilants sur le traitement des **DEEE : déchets d'équipements électriques et électroniques**.

Nous traitons nos déclarations de mise sur le marché avec l'éco-organisme agréé Ecologic.

En interne, nos équipes travaillent sur des équipements de bureaux de haute technologie et ce afin de garantir une performance élevée en termes d'innovation. Lors des changements d'équipements, nous privilégions le réemploi car ce qui est obsolète pour notre usage, peut encore être utile à autrui.

Par conséquent, nous donnons les équipements informatiques obsolètes à des associations de réinsertion locales. 93% de nos ordinateurs portables et 94% de nos écrans sont éco-certifiés et Nous réparons autant que possible nos équipements informatiques avant de les donner. Des boîtes de récupération des anciens téléphones sont disponibles dans chaque bureau AMA, elles sont collectées par l'entreprise d'insertion, Les Ateliers du Bocage.

### ➔ Sensibilisation de nos collaborateurs au quotidien

En interne, avec le support de nos coordinateurs et de nos organisations territoriales, nous organisons des **ateliers de sensibilisations**, des événements ponctuels comme les « clean up ». Opération de nettoyage terrain en extérieur et en interne sur nos courriels. A l'occasion de la semaine européenne du Développement Durable, les AMAnutes en France et dans les filiales ont pu participer à différentes initiatives : Clean Up moment (à Rennes et Cologne), sensibilisation aux bonnes pratiques IT et éco gestes numériques (Rennes, Bucarest, Shanghai), défi pour nettoyer sa boîte courriel (14 Go supprimés, équivalent à 271 kg CO2 évités !), défi Mobilité avec Rennes Métropole.

Une sensibilisation sur le devenir des déchets sur l'agglomération de Rennes Métropole a été réalisée en 2021.

Les AMAnutes de Cologne ont quant à eux souhaité rejoindre un programme local de reforestation, financer 100 plantations et même participer dans la forêt de Lüdenscheid.





Indicateurs	2021
Emissions CO2 sur scopes 1, 2 and 3	1 128 tCO2 eq (2020)
Intensité carbone (tCO2 / Chiffre d'affaire)	176 (2020)
% d'énergies renouvelables	0%
% de déchets recyclés	50,2 %
Nombre d'actions de sensibilisation au développement durable	4
% d'équipement informatique cédé à des associations	100%
% d'équipement informatique éco-labellisé	75 %
% de collaborateurs utilisant une mobilité douce pour venir au travail (vélo...)	33 %

**Objectifs pour 2022 :**

- Automatiser le calcul de notre bilan carbone
- Affiner notre méthodologie sur les émissions de CO2 évitées avec des clients volontaires
- Projet de covoiturage et mobilité douce avec les AMAnauts
- Evénements de sensibilisation: impact environnemental du numérique, atelier de sensibilisation au changement climatique, semaine du développement durable
- Passer nos voitures de service et de fonction en électrique ou hybride (obj 2022 et 2023)
- Électricité produite à partir d'énergie renouvelable (obj 2022 et 2023)
- Projet d'ecoconception de notre mallette

## S'engager de manière responsable et éthique avec nos parties prenantes

### ➔ Anti-corrupcion

Aligné avec notre adhésion au Global Compact de l'ONU, nous avons initié un plan d'actions visant à sensibiliser dans un premier temps les membres de la direction, à réaliser une cartographie des risques, une politique concernant les cadeaux et les invitations ainsi qu'un registre de déclaration. La formation de nos managers et de la gouvernance est également prévue.

### ➔ Les achats responsables

Notre engagement commence dans nos relations avec nos partenaires. C'est pour cela que nous partageons avec nos fournisseurs critiques, notre code de conduite, afin de s'assurer que nous partageons les mêmes valeurs éthiques.

Ce code de bonne conduite est basé sur les 10 principes relatif au respect des droits de l'homme et des lois du travail, contenus dans le Global compact de l'ONU, auquel nous adhérons. AMA est particulièrement sensible à la lutte contre le travail des enfants et la lutte anti-corrupcion.

Accompagnés par la CCI 35, nous mettons en place une démarche d'achats responsables, avec l'échange de bonnes pratiques au sein d'un groupe d'une dizaine de PME bretonnes.

Pour nos achats internes, nous nous engageons à acheter des produits locaux (café, etc.) ou éco-labellisés (papier, produits d'entretien).

Nous avons entamé une démarche d'**écoconception** sur la mallette contenant le kit XpertEye. Actuellement 30% de la composition de la mousse interne est réalisée en matériau recyclé.

➔ Solidarité sur nos territoires

Nous souhaitons contribuer au développement de nos territoires, au travers de mécénat sous différentes formes (don financier, mais aussi mécénat de compétences).  
Fin 2021, AMA a signé une convention de mécénat avec l'ASFAD et va contribuer à la rénovation de son espace d'accueil destiné à recueillir les femmes et enfants victimes de violences conjugales.  
Au côté de l'association FACE, c'est un engagement à promouvoir nos métiers de la Tech aux jeunes filles issues de quartiers défavorisés, via le programme Wi-Filles.  
A Shanghai, notre équipe sur place participe aux événements du mouvement « Ladies Who Tech »  
En Allemagne, notre équipe sur place participe à un programme de reforestation.  
A Bucarest, notre équipe sur place a choisi de reverser ses prochaines taxes à une association.

➔ Consultation de nos parties prenantes

Nous nous attachons à travailler avec nos parties prenantes et à les consulter. Une première consultation riche en informations a été réalisée en mars 2021 et la seconde est en cours de diffusion. Un échantillon de clients, fournisseurs, prestataires, partenaires financiers, cabinet RH ont été écouté. Actuellement dans le cadre de notre programme d'achats responsables, de nouveaux entretiens sont menés. En interne des ateliers et un sondage ont permis aux AMAnutes de partager leurs attentes. Chaque mois, ils ont la possibilité de faire bouger les lignes en étant force de proposition relayés par le coordinateur RSE qui opère au sein de chacune des équipes.  
#bettertogether

Indicateurs	2021
Nb de directeurs sensibilisés au programme anti-corruption	100%
Part de fournisseurs ayant signé le code de conduite	33%
Nb de parties prenantes externes consultées ayant répondu	34
Nb de parties prenantes internes consultées ayant répondu	71



Objectifs pour 2022 :

- Mesurer satisfaction clients
- Audition de nos fournisseurs critères selon norme iso 27001 et critères RSE
- Sensibiliser l'ensemble des managers à la prévention de la corruption
- Signature du code de conduite par l'ensemble de nos fournisseurs critiques
- Étendre nos engagements solidaires sur les territoires de nos filiales

## Faciliter la vie des professionnels de terrain en proposant des solutions innovantes


L'innovation est au cœur de l'activité d'AMA et c'est un prérequis, dont dépend la pérennité de l'entreprise et qui s'inscrit dans le long terme.

L'action engagée sur ce dernier volet valide la **fonction transverse** de l'équipe RSE et globalement la méthode de collaboration engagée avec l'ensemble des équipes, dans la durée.

**Comment mesurer la satisfaction de nos clients, l'innovation ou encore la sécurité des données sans travailler avec nos équipes en première ligne sur ces sujets ?**

La sélection d'indicateurs et d'objectifs, ainsi que leur suivi sont autant d'actions qui ne peuvent se mener sans le support de la recherche et du développement, des équipes de ventes, de notre équipe IT. C'est bien une collaboration quotidienne, les enjeux concernent toutes les strates de l'entreprise. Les actions s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue.

La satisfaction de nos clients est un objectif permanent et qui une fois encore suppose des sondages réguliers et des actions afin de maintenir le niveau élevé. [La notion de responsabilité ici prend tout son sens.](#)

Mesurer la satisfaction de nos clients est essentiel pour assurer la performance d'AMA et être aligné avec l'orientation client qui est une de nos valeurs. C'est avec les retours de nos clients que nous continuons à innover, à progresser afin d'apporter une solution à haute valeur ajoutée à leurs problématiques du quotidien. Nous sommes donc ravis d'avoir obtenu la [certification ISO 9001](#) .

Cette norme reconnue internationalement garantit que les produits et services d'AMA répondent aux besoins de nos clients grâce à un système de gestion de la qualité efficace.

Nous avons développé et mis en œuvre le système de gestion de la qualité pour

- ✓ améliorer les performances globales
- ✓ maintenir un niveau élevé de qualité et un service client fort.

Garantir la sécurité des données est clef dans l'usage de la solution XpertEye, chez nos clients, dans le domaine médical tout comme dans l'univers industriel. La solution XpertEye permet à nos clients de collaborer à distance et leurs communications doivent être sécurisées. C'est pourquoi, l'obtention de la certification [ISO 27001](#) est requis pour le développement de l'entreprise.



### Objectifs pour 2022 :

- Maintien de l'ISO 27001
- Maintenir la mesure de la satisfaction de nos clients
- Maintenir la formation continue
- Maintenir les partenariats, type 5G tours afin d'anticiper les évolutions

## Bilan

Former, sensibiliser, fédérer, se concerter, écouter, s'entourer d'experts communiquer, adhérer, s'évaluer, se structurer, prioriser, ont été les enjeux majeurs de notre quotidien, pour établir notre stratégie RSE.

On retiendra les **17 AMAnutes** volontairement devenus des coordinateurs actifs, l'implication de **notre gouvernance**, l'accompagnement de l'agence Déclic autour du projet de labellisation B-Corp et celui de la fondation Good Planet pour l'évaluation de notre premier bilan carbone. Le Scoring d'EthiFinance et l'exigence du label B-Corp ont au travers de l'audit contribué à cadrer notre démarche.

Avec le recul, nous identifions des axes d'améliorations, sommes conscients des sujets qui seront plus longs dans leur déploiement.

Les principaux axes d'amélioration relèvent des indicateurs à consolider, objectiver et suivre.

Très clairement, les sujets impliquant nos parties externes demeurent plus délicats à maîtriser en termes de temps. On peut citer comme exemple, la réalisation d'étude conjointes avec nos clients sur les [émissions évitées](#) lors de l'usage de la solution.

Le label B-Corp soumis en aout 2021, demeure encore en attente d'évaluation et là encore, AMA ne maîtrise pas les délais, le label international étant victime de son succès.

2023 sera résolument une année d'actions, la plupart des dossiers en gestation en 2021, validés en 2022 seront adoptés et opérationnels en 2023.

Organiser le suivi, l'animation de la démarche, suivre les indicateurs et les impacts seront clefs pour la crédibilité de notre démarche qui est essentielle.

Intense, cette première année l'a été assurément, caractérisée par une forte mobilisation et détermination. Et 2022 s'inscrit déjà dans un rythme soutenu et une belle dynamique. La preuve s'il en était, avec ce DPEF réalisé au-delà du cadre légal, de manière volontaire.

## Remerciements

Mes premiers vont à notre président, Christian Guillemot qui m'a confié cette mission fin 2020 et qui a été un soutien essentiel, n'hésitant pas à participer de manière active sur le terrain, à nos côtés lors du clean up Day, choisissant de soutenir la cause de luttes contre les violences faites aux femmes, de participer aux ateliers de sensibilisation à la prévention du harcèlement au travail ou présent lors des différentes étapes de restitutions comme celle des résultats du bilan carbone et qui m'a donné accès aux membres du conseil d'administration lors du vote de la raison d'être.



*Mon équipe, Julie et Mairéad qui ont été des alliées exigeantes et inspirantes.*

Mes collègues du comité de direction qui ne m'ont jamais fait défaut et ont patiemment acceptés 7 CODIRS entièrement consacrés à la RSE, ils ont été force de proposition et un vrai support qu'il s'agisse d'ouvrir à leurs équipes, la possibilité de faire partie du réseau de coordinateurs ou de participer aux collectes du bilan carbone.

Une mention spéciale à l'équipe achats et à l'équipe RH qui ont été sollicitées très souvent, nous ont conviées à des formations, comme récemment, celle sur l'inclusion et la diversité.

Muriel, Laëtitia, Marion, référentes Harcèlement du CSE sont elles aussi des partenaires très volontaires, et je les remercie pour avoir accepté de partager des sessions de travail collectives.

Nos accompagnants, Pierre et Julien de la fondation Good Planet et de l'agence Déclic, ils ont par leur empathie et expertise, su nous guider dans nos premiers pas.

Enfin Chloé, Guillaume, Maëva, Emie, Morgane, Evgenia, Julien, Mikaël, Sonia, Amandine, Dorian, Pierrick, Rachel, Olina, Scott, Raluca et maintenant Francesca, Maiwenn, Eliot et Sarah, votre présence à nos côtés, en tant que coordinateurs RSE est précieuse. Vous avez activement participé à mettre en place un plan d'action de réduction de nos émissions de CO2, on s'attaque désormais à développer nos actions en ligne avec les objectifs de développement durable, après avoir planché sur une belle semaine d'animations pour celle de la qualité de vie au travail, du fond du cœur, je vous remercie.



#bettertogether est clairement dans la culture des AMAnautes et ils nous l'ont prouvé tout au long de cette année.  
AMAcablement,

Bien à vous, Marie-Anne Denis, directrice RSE.



Voici la fin de notre premier diagnostic de performance extra-financier. Vos retours sont les bienvenus et contribueront à notre recherche d'amélioration. Vous pouvez nous écrire à [csr@ama.bzh](mailto:csr@ama.bzh).