



POLITIQUE DE RESPONSABILITE SOCIETALE



I.	INTRODUCTION	3
A.	Présentation de Finegan.....	3
B.	Objet et périmètre d'application de la politique RSE	3
II.	STRATEGIE RSE.....	4
1.	Intégration des attentes des parties prenantes	4
2.	Prise en compte des référentiels RSE nationaux et internationaux	7
3.	Définition des engagements	7
III.	ORGANISATION RSE.....	8
1	L'équipe RSE.....	8
2.	Le Comité RSE.....	8
3.	Le comité de direction.....	8
4.	Les fonctions supports	8
5.	Les collaborateurs :	9
IV.	ENGAGEMENTS RSE	10
A.	Environnement.....	10
1.	Réduire notre empreinte carbone	10
2.	Réduire nos consommations d'eau et d'énergie	11
3.	Réduire et recycler nos déchets	12
B.	Social	13
1.	Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs	13
2.	Promouvoir l'insertion et l'égalité professionnelle	14
3.	Assurer le bien-être au travail	16
C.	Gouvernance	17
1.	Respecter et promouvoir l'éthique des affaires	17
2.	Déployer une politique d'achats responsables	18
3.	Mener une action sociétale à impact.....	19
V.	COMMUNICATION ET REPORTING	20

VI. Annexes	27
Annexe 1 : Tableau de concordance référentiels RSE – FINEGAN.....	27
Annexe 2 : Tableau de réalisations des ODD par FINEGAN.....	29
Annexe 3 : Tableau des chartes et des politiques de Finegan	30
Annexe 4 : Tableau des indicateurs de pilotage des actions environnementales de Finegan	31
Annexe 5 : Tableau des indicateurs sociaux de pilotage de la démarche RSE de Finegan.....	31
Annexe 6 : Tableau des indicateurs sur la gouvernance de pilotage de la démarche RSE.....	32
Annexe 7 : Tableau de correspondance : Engagements, les référentiels et les réalisations.....	32
Annexe 8 : Charte achats responsables	34
Annexe 9 : Politique mobilité Finegan	36
Annexe 10 : Charte relative au télétravail.....	37
Annexe 11 : Charte QVCT et bien-être.....	37
Annexe 12 : Document unique	37
Annexe 13 : Politique de gestion des carrières	37
Annexe 14 : Charte de la diversité	37
Annexe 15 : Politique anticorruption trafic d'influence et conflits d'intérêts	37
Annexe 17 : Politique RGPD	37
Annexe 16 : Code de conduite	37

I. INTRODUCTION

A. Présentation de Finegan

- Finegan est un cabinet de conseil français indépendant créé en 2009, spécialisé dans les domaines de la transformation métier, réglementaire et digitale. Le Groupe Finegan connaît une croissance soutenue depuis sa création grâce la diversification de ses secteurs d'intervention. Finegan est présent en Belgique, au Luxembourg et également en Asie (Singapour et Malaisie).
- Le Groupe est désormais constitué de trois métiers, chacun apportant des compétences spécifiques pour répondre aux besoins diversifiés de ses clients :
 - Finegan ADVISORY accompagne les clients dans leur transformation métier, digitale et réglementaire. Grâce à son expertise approfondie, Finegan ADVISORY aide les entreprises à s'adapter aux évolutions du marché, à innover et à optimiser leurs processus pour rester compétitives.
 - Finegan EXPERTISES offre des services d'audit, de contrôle interne et de mise en conformité, permettant aux clients de renforcer leur gouvernance et de se conformer aux réglementations en vigueur.
 - Finegan SOLUTIONS propose des solutions IT pour la gestion de projets, la transformation digitale, la gestion de la donnée et la trésorerie. Grâce à son expertise technique et sa capacité à innover, Finegan SOLUTIONS fournit des solutions sur mesure, adaptées aux besoins spécifiques de ses clients.
- En complément de son expertise métier, Finegan place la RSE au cœur de sa stratégie. Le cabinet est convaincu que la réussite durable de ses clients et de l'entreprise repose sur une approche responsable, respectueuse de l'environnement, des parties prenantes et des principes éthiques. La raison d'être de Finegan est : « Ensemble pour un impact durable ». Ses principales valeurs sont l'indépendance, la diversité, l'excellence et l'engagement.

B. Objet et périmètre d'application de la politique RSE

- **Objet de la politique RSE**

La politique RSE a pour objectif de formaliser les engagements pris par le conseil d'administration et la direction générale en matière de durabilité sur les volets social/sociétal, environnemental et gouvernance. Ces engagements tiennent compte des impacts de Finegan sur son environnement au sens large (parties prenantes (collaborateurs, fournisseurs, clients, société civile, actionnaires, législateur, société civile, carbone, utilisation des ressources naturelles etc.).

- **Périmètre d'application de la politique RSE**

La politique RSE s'applique (i) à l'ensemble des départements et sociétés contrôlées directement ou indirectement par Finegan (ii) à l'ensemble des collaborateurs de Finegan. Au-delà, Finegan encourage ses partenaires et fournisseurs au respect des lois et règlements, à s'aligner sur les principes de la politique RSE et à intégrer la RSE dans leurs relations d'affaires.

II. STRATEGIE RSE

1. Intégration des attentes des parties prenantes

Afin de définir sa stratégie RSE, Finegan a recensé et pris en considération les attentes de ses principales parties prenantes suivantes :

- Clients (recensement de leurs préoccupations environnementales et sociales pour répondre au mieux à leurs besoins, cf. tableau II.1.A ci-après),
- Actionnaires / investisseurs (cf. tableau II.1.B ci-après),
- Certificateurs (cf. tableau II.1.C ci-après)
- Collaborateurs (conditions de travail, bien-être, développement personnel),
- Fournisseurs (en termes de relation commerciale et délais de paiement).

Tableau II.1.A. Synthèse des attentes des clients

- **ENVIRONNEMENT :**

- ✓ Certifications environnementales suivantes : ISO 14001 (Envrt), 50001 (SI), 27001 (S&S)
- ✓ Plans d'actions de réduction des émissions carbone, notamment sur les déplacements
- ✓ Suivi de la consommation d'énergie
- ✓ Produits neutres et inoffensifs pour l'environnement
- ✓ Recours à la dématérialisation

- **SOCIAL :**

- ✓ Evaluation des qualifications et des compétences et la formation des salariés
- ✓ Prévention des risques de santé et sécurité sur les lieux de travail, certification ISO 45001
- ✓ Label ou charte sur le bien-être des collaborateurs, sur l'incitation à la déconnexion, équilibre privé/pro, gestion du stress
- ✓ Egalité des sexes, index égalité professionnelle, part des femmes dans le management
- ✓ Handicap, insertion, diversité, lutte contre les discriminations, emploi des seniors
- ✓ Dialogue social
- ✓ Taux de permanents, turnover volontaire

- **GOUVERNANCE :**

- ✓ Enjeux RSE en lien avec l'attente des parties prenantes
- ✓ Objectifs chiffrés
- ✓ Système de suivi des KPI
- ✓ Mesure des impacts sociaux, environnementaux et santé de vos produits et/ou services
- ✓ Éthique des affaires : formation, dispositif d'alerte, due diligence, contrôle des transactions sensibles (p. ex. cadeaux, invitations)
- ✓ Achats responsables (sélection, contrats)
- ✓ Intégration de la RSE dans les choix stratégiques
- ✓ Partage des résultats de l'entreprise avec ses salariés
- ✓ Labels RSE (B Corp, Lucie, Engagé RSE)

Tableau II.1.B. Synthèse des attentes des actionnaires

- **ENVIRONNEMENT :**
 - ✓ Engager un plan d'action de réduction des émissions carbone (déplacements)
 - ✓ Formaliser et mettre en place une politique Green IT définissant des critères environnementaux et du parc informatique (achats, durée de vie des produits, veille ...)
- **SOCIAL :**
 - ✓ Améliorer le taux de formation des salariés
 - ✓ Le taux de permanents, la rétention des talents
 - ✓ La parité homme femme
- **GOUVERNANCE :**
 - ✓ Formaliser une charte RSE couvrant les valeurs de FINEGAN.
 - ✓ Publier un rapport RSE consolidé au niveau Groupe
 - ✓ Sécuriser les infrastructures IT (réseau local, communications) au niveau Groupe
 - ✓ Règles éthiques, conformité et RGPD

Tableau II.1.C. Synthèse des attentes des certificateurs (Ecovadis)

- **ENVIRONNEMENT :**
 - ✓ Détailler les actions en faveur du changement Climatique
 - ✓ Préciser les indicateurs sur les questions environnementales
 - ✓ Préciser le niveau de consommation énergétique totale, et définir des KPI
 - ✓ Mettre en place la certification d'un système de gestion environnemental
- **SOCIAL :**
 - ✓ Définir des objectifs quantitatifs sur les questions sociales et de droits de l'Homme
 - ✓ Préciser la proportion (%) de sites opérationnels certifiés ISO 45001
 - ✓ Préciser le pourcentage de travailleurs issus de minorités et/ou vulnérables
 - ✓ Définir et suivre les indicateurs sur la formation des collaborateurs
- **GOUVERNANCE :**
 - ✓ Réaliser une analyse des risques RSE
 - ✓ Former les acheteurs RSE

La matrice de matérialité présentée ci-dessous illustre le niveau de matérialité des sujets en fonction de leur importance pour les parties prenantes de Finegan (axe vertical) et de leur impact potentiel sur Finegan (axe horizontal).



2. Prise en compte des référentiels RSE nationaux et internationaux

Finegan a défini sa stratégie RSE au regard des référentiels RSE les plus reconnus.

2.1. Pacte Mondial des Nations Unies et Objectifs de Développement Durable (ODD)

Finegan adhère et s'aligne sur les 10 principes du Pacte Mondial. Le groupe contribue aux ODD pertinents pour son secteur d'activité en agissant sur les enjeux identifiés par la matrice de double matérialité, chartes, certifications et labels.

2.2. Charte de la diversité

Finegan adhère à la charte de la diversité. Au travers de cet engagement, le cabinet souhaite participer à créer un environnement inclusif et respectueux de chacun indépendamment de ses origines, de son genre, de son orientation sexuelle, de sa religion, et de son âge.

2.3. Finegan se fait évaluer annuellement par une agence de notation extra-financière

Dans le but de mesurer sa performance en matière de RSE, Finegan se soumet à une évaluation annuelle effectuée par l'agence de notation extra-financière EcoVadis. Cette évaluation fournit à l'entreprise une évaluation objective de ses initiatives sur les volets de l'environnement, social et de droits humains, éthique, et d'achats responsables.

2.4. Charte relations fournisseurs et Achats Responsables (RFAR)

La charte RFAR établit les principes directeurs de Finegan en matière d'achats responsables. Elle définit 10 engagements¹ que Finegan s'engage à respecter dans ses relations avec ses fournisseurs afin de promouvoir une chaîne d'approvisionnement éthique, respectueuse de l'environnement, des droits humains et l'éthique des affaires.

3. Définition des engagements

Sur la base de référentiels cités précédemment, Finegan a défini 9 engagements concrets sur les 3 volets essentiels de la responsabilité sociétale des entreprises : Environnement, Social et Gouvernance. Inscrit dans une démarche d'amélioration continue, Finegan a identifié des indicateurs pour évaluer sa progression et l'efficacité de ses actions. Les engagements de Finegan sont intégrés dans un plan d'actions pluriannuel encadré par une gouvernance dédiée.

¹ [La Charte Relations fournisseurs et achats responsables | economie.gouv.fr](https://economie.gouv.fr/la-chartes-relations-fournisseurs-et-achats-responsables)

III. ORGANISATION RSE

1 L'équipe RSE

L'équipe RSE est composée d'un associé et d'une équipe dédiée. Elle se réunit de façon hebdomadaire et a pour mission de :

- Identifier et actualiser les attentes des parties prenantes,
- Proposer une stratégie et une gouvernance au comité de direction,
- Définir et piloter un programme RSE annuel,
- Définir le contenu de la communication interne et externe en matière RSE,
- Elaborer et présenter au comité de direction le rapport RSE annuel.

2. Le Comité RSE

Le comité RSE est composé de représentants des directions RSE, des ressources humaines, financière et comptable, marketing, de l'office manager, ainsi que des représentants des collaborateurs. Le comité se réunit tous les semestres. Il est animé par l'équipe RSE et a pour mission de suivre et appuyer le déploiement du programme RSE annuel, et d'être force de proposition sur des actions à mener en matière de RSE.

3. Le comité de direction

Le Comité de direction est composé du président et des associés, se réunit une fois par an. Il a pour mission de valider la politique RSE, son plan d'action annuel, et les ressources financières et humaines nécessaires à sa réalisation.

4. Les fonctions supports

Les fonctions supports groupe (RH, Marketing, Office manager, Finance) situées à Paris, ont la charge de collecter et centraliser les données de l'ensemble des périmètres (France, Belgique, Luxembourg, Malaisie, Singapour). Chaque fonction support coordonne ses actions en étroite collaboration avec l'équipe RSE, en partageant les informations pertinentes et en participant aux réunions de suivi.

- Ressources Humaines :

Le rôle des ressources humaines consiste à :

- Participer au comité RSE de Finegan
- Veiller à la diffusion des informations relatives à la politique RSE de Finegan pendant la phase d'intégration et le cas échéant d'évaluation des collaborateurs (en cas d'objectifs RSE),
- Contribuer à l'organisation des formations et programmes de sensibilisation liés à la RSE de Finegan préparés par/conjointement avec l'équipe RSE,
- Contribuer à la récolte d'informations dans le domaine social nécessaires au reporting RSE de Finegan (rapport d'activité annuel) ou aux demandes d'informations ponctuelles des parties prenantes dans ce domaine (clients dans le cadre de référencement, certifications, etc.)

- Marketing et communication :

Le rôle de la fonction marketing consiste à :

- Participer au comité RSE de Finegan
- Communiquer et promouvoir à l'externe comme en interne les initiatives RSE de Finegan sur la base de contenus validés par l'équipe RSE.

- Office Manager :

Le rôle de l'Office Manager consiste à :

- Participer au comité RSE de Finegan
- Veiller à la mise en œuvre de la politique RSE de Finegan, notamment dans le cadre de la gestion responsable des ressources (eau et électricité) et des achats durables.
- Contribuer à la récolte d'informations logistiques nécessaires au reporting RSE de Finegan (rapport d'activité annuel) ou aux demandes d'informations ponctuelles des parties prenantes dans ce domaine (clients dans le cadre de référencement, certifications, etc.)

- Finance et comptabilité :

Le rôle des fonctions Finance et Comptabilité consiste à :

- Participer au comité RSE de Finegan
- Contribuer à la récolte d'informations financières ou comptables nécessaires au reporting RSE de Finegan (rapport d'activité annuel) ou aux demandes d'informations ponctuelles des parties prenantes dans ce domaine (clients dans le cadre de référencement, certifications, etc.)
- Contribuer aux engagements de la politique RSE notamment en termes d'achats responsables (ex. respect des délais de paiement).

5. Les collaborateurs :

Le rôle des collaborateurs consiste à :

- Participer activement aux actions RSE mises en place (contribution à des projets spécifiques en proposant des idées d'amélioration ou soutien à des initiatives existantes),
- Respecter les politiques RSE notamment celles concernant la gestion des ressources, la réduction des déchets et la promotion de pratiques durables,
- Faire part de leurs retours et suggestions à l'équipe RSE dans un objectif d'amélioration continue (notamment en répondant massivement au survey annuel),
- Adopter des comportements responsables sur le lieu de travail et en dehors, en mettant l'accent sur l'éthique professionnelle et la RSE,
- Contribuer à la communication interne et externe en matière de RSE en partageant les réussites, les réalisations et les initiatives pertinentes avec les parties prenantes concernées.

IV. ENGAGEMENTS RSE

A. Environnement

Sur le volet environnemental, les engagements de Finegan se concentrent sur les trois objectifs suivants : la réduction de son empreinte carbone, la diminution de ses consommations d'eau et d'énergie ainsi que la réduction et le recyclage de ses déchets.

1. Réduire notre empreinte carbone

1.1. Définition de l'engagement

Finegan prend l'engagement de réduire son empreinte carbone conformément aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies et des Accords de Paris à travers des initiatives qui concernent ses consommations d'énergie, la mobilité de ses collaborateurs et la compensation de ses émissions.

1.2. Déclinaison opérationnelle de l'engagement

1.2.1. Modalité de mise en œuvre de l'engagement

La mise en œuvre de cet engagement est pilotée par les équipes RSE, RH et l'office manager chargés de coordonner les actions et d'assurer le suivi des progrès réalisés. L'équipe marketing a la charge de relayer et promouvoir les actions menées en interne et en externe.

L'équipe RSE organise des formations (fresque du climat, des mails de sensibilisation...) pour former/informer les collaborateurs sur les actions mises en place et leur importance dans la réduction de l'empreinte carbone de Finegan.

1.2.2. Actions/initiatives pour réduire l'empreinte carbone

- **Investissement dans des projets de sylviculture** : Finegan compense ses émissions de Gaz à effet de serre en investissant dans des projets de sylviculture, soutenant ainsi la plantation d'arbres et la préservation des forêts.
- **Achat d'équipements informatiques éco-responsables** : Finegan privilégie l'acquisition d'équipements éco-responsables et économes en énergie, tout en mettant en place une stratégie de recyclage des matériels informatiques (cf. annexe 8 : charte achats responsables).
- **Se fournir en circuit court** : Finegan favorise les fournisseurs situés dans une rayon de 15 KM autour du cabinet. Cette action permet de réduire l'empreinte de GES.
- **Mobilité douce** : Finegan a lancé le projet « *Vélo pour Tous* » qui consiste à financer 70% du coût d'acquisition d'un vélo pour les collaborateurs intéressés, les incitant ainsi à utiliser un moyen de transport durable et respectueux de l'environnement (cf. annexe 9 : politique mobilité douce).
- **Réalisation d'un bilan carbone et plan de réduction** : Convaincu que l'on ne peut améliorer que ce qui est mesurable, Finegan évalue annuellement son empreinte carbone. Ce bilan est suivi de la définition d'un plan de réduction de ses émissions de GES.

1.3. Suivi et performance de l'engagement

Pour mesurer l'efficacité de cet engagement, Finegan a défini des indicateurs clés de performance qui sont les suivants : Emissions de GES par Scope 1,2,3 et % de GES compensé.

2. Réduire nos consommations d'eau et d'énergie

2.1. Définition de l'engagement

Finegan prend l'engagement de réduire ses consommations d'eau et d'énergie conformément aux principes 7, 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations Unies et plus spécifiquement le chapitre 30 de l'Agenda 21 (publié lors du Sommet de la Terre de Rio de 1992) - relatif à la prise d'initiatives en faveur d'une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

L'objectif est de mettre en place des initiatives concrètes visant à réduire notre empreinte écologique et à contribuer à la préservation des ressources naturelles.

2.2. Déclinaison opérationnelle de l'engagement

2.2.1. *Modalité de mise en œuvre de l'engagement*

La mise en œuvre de cet engagement est pilotée par l'Office manager, en charge du bon fonctionnement des installations et de la sécurité dans le cabinet. L'équipe RSE mène des actions de sensibilisation en informant régulièrement les collaborateurs sur les actions mises en place et leur importance dans la réduction de la consommation d'électricité et d'eau de Finegan.

2.2.2. *Actions/initiatives pour réduire nos consommations d'eau et d'énergie*

- **Installation de détecteurs de présence** : Finegan a installé des détecteurs de présence dans les espaces communs et les salles de réunion pour optimiser l'éclairage et éviter les consommations inutiles.
- **Remplacement des ampoules classiques par des LED** : Finegan a procédé au remplacement des ampoules classiques par des ampoules LED, plus économes en énergie et ayant une durée de vie plus longue.
- **Installation d'un système de régulation de la température** : Un système de régulation de la climatisation et du chauffage a été installé pour optimiser les consommations énergétiques en fonction des besoins réels du cabinet.
- **Sensibilisation des collaborateurs à l'économie d'énergie** : Finegan met en place des campagnes de sensibilisation et de communication internes pour encourager les collaborateurs à adopter des gestes éco-responsables au quotidien.
- **Installation de robinets à infra-rouge** : Il existe des robinets à infrarouge dans les sanitaires pour une utilisation optimale de l'eau, réduisant ainsi les gaspillages.
- **Gestion optimale de l'eau** : Outre les robinets à infrarouge, Finegan a installé des fontaines à eau pour éviter le recours à des bouteilles d'eau en plastique.

- **Optimisation de l'impression** : Finegan a fait paramétrer par son prestataire NAKO ses équipements pour s'assurer que les impressions se fassent en mode recto/verso et en noir et blanc par défaut. Cette démarche vise à minimiser l'utilisation de papier et d'encre pour une gestion plus responsable de nos ressources.

2.3. Suivi et performance de l'engagement

Pour mesurer l'efficacité de cet engagement, Finegan a défini des indicateurs clés de performance qui sont les suivants :

- Consommation électrique en kWh
- % d'espaces couverts par le dispositif de détecteurs de présence (sur la totalité des locaux)
- % d'éclairage LED (sur la totalité des locaux)
- Consommation d'eau en m3
- % de robinets avec un dispositif d'économie d'eau (sur la totalité des locaux)

3. Réduire et recycler nos déchets

3.1. Définition de l'engagement

Cet engagement repose sur les principes du Pacte Mondial des Nations Unies relatifs à la prise d'initiatives en faveur d'une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

3.2. Déclinaison opérationnelle de l'engagement

3.2.1. Modalité de mise en œuvre de l'engagement

La mise en œuvre de cet engagement est pilotée à la fois par l'office manager ainsi que les équipes marketing, RSE et RH, qui se chargent de la communication, de la mobilisation, de la coordination et du pilotage de ces initiatives. La réussite de cet engagement est fonction du pourcentage de réduction des déchets générés d'une année sur l'autre par le cabinet.

3.2.2. Actions/initiatives pour réduire et recycler les déchets

- **Partenariat avec des fournisseurs éco-responsables** : Finegan collabore avec des fournisseurs qui adoptent des pratiques éco-responsables pour minimiser les déchets et l'impact environnemental des produits et des matériaux (emballages...) utilisés (cf. annexe 8 : charte achats responsables).
- **Intégration des critères d'achats éco-responsables** : Le groupe intègre des critères d'achats éco-responsables dans le processus d'achats du cabinet et de sélection de ses fournisseurs, en privilégiant les produits respectueux de l'environnement et à faible impact écologique (cf. annexe 8 : charte achats responsables).
- **Initiative de gestion des déchets** : Finegan a défini une démarche de gestion des déchets axée sur la réduction à la source, le tri et la valorisation des déchets générés par le cabinet.
- **Utilisation de produits durables et réutilisables** : Finegan favorise l'utilisation de produits durables et réutilisables, tels que les fournitures de bureau, les emballages, et autres matériaux.

- **Organisation des journées de collecte de déchets** : Finegan organise annuellement des journées de ramassage de déchets avec ses collaborateurs.
- **Mise à disposition de tasses et sacs réutilisables** : Finegan met à disposition de ses collaborateurs des tasses et sacs réutilisables pour éviter l'utilisation de sacs jetables à usage unique.

3.3. Suivi et performance de l'engagement

Pour mesurer l'efficacité de cet engagement, Finegan a défini des indicateurs clés de performance qui sont les suivants : quantité de déchets générés en kg et taux de valorisation des déchets sur l'ensemble des déchets générés.

B. Social

Sur le volet social, les engagements de Finegan, se concentrent sur trois objectifs clés : 1°) préserver la santé et la sécurité des collaborateurs, 2°) promouvoir l'insertion et l'égalité professionnelle et 3°) assurer le bien-être au travail.

1. Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs

1.1. Définition de l'engagement

Finegan prend l'engagement de préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs conformément aux principes 1 et 2 relatifs aux droits de l'Homme, et les principes 3, 4, 5 et 6 relatifs aux normes internationales du travail du Pacte Mondial des Nations Unies.

L'objectif de cet engagement est de créer un environnement de travail sûr et sain pour l'ensemble de ses collaborateurs afin de garantir le respect de leurs droits fondamentaux et assurer leur bien-être physique et mental.

1.2. Déclinaison opérationnelle de l'engagement

1.1.1. *Modalité de mise en œuvre de l'engagement*

La mise en œuvre de cet engagement est pilotée par l'équipe RH, qui se charge de la communication, du suivi et déploiement de ces initiatives.

1.1.2. *Actions/initiatives pour préserver la santé et la sécurité des collaborateurs*

- **Mise en place d'une politique de travail flexible** : L'équipe RH a mis en place une politique de travail flexible pour permettre aux collaborateurs d'avoir un meilleur équilibre vie professionnelle-vie personnelle (cf. annexe 10 : charte relative au télétravail).
- **Initiatives de promotion de la santé** : L'office manager met en place des initiatives de promotion de la santé telles que des activités sportives ou des séances de yoga pour encourager le bien-être physique et mental des collaborateurs (cf. annexe 11 : charte QVCT et bien-être).

- **Formation à la prévention des accidents** : Finegan fournit des guides d'installation appropriés et organise des formations régulières sur la prévention des accidents pour sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques en matière de santé et sécurité au travail (cf. annexe 11 : charte QVCT et bien-être).
- **Politique de sécurité et de prévention des accidents** : Finegan met en place une politique de sécurité et de prévention des accidents au travail pour garantir un environnement de travail sûr pour ses collaborateurs (cf. annexe 11 : charte QVCT et bien-être).
- **Sensibilisation aux bonnes postures** : Finegan affiche des guides d'installation, donne des consignes et sensibilise régulièrement ses collaborateurs sur l'adoption des bonnes postures sur les sièges, afin de prévenir les problèmes de santé liés à une mauvaise posture.
- **Document unique des risques professionnels** : Finegan a mis en place un document unique qui recense l'ensemble des risques professionnels auxquels les collaborateurs peuvent être confrontés et met en place des solutions en pour les éviter ou les réduire (cf. annexe 12 : document unique).

1.3. Suivi et performance de l'engagement

Pour mesurer l'efficacité de cet engagement, Finegan a défini des indicateurs clés de performance qui sont les suivants : pourcentage de collaborateurs participant aux initiatives sportives, et nombre d'arrêts maladie liés à l'activité professionnelle.

2. Promouvoir l'inclusion et l'égalité professionnelle

2.1. Définition de l'engagement

Finegan prend l'engagement de promouvoir l'inclusion, l'insertion et l'égalité professionnelle au sein de son entreprise, conformément aux principes 1 et 2 relatifs aux droits de l'Homme, ainsi qu'aux principes 3, 4, 5 et 6 relatifs aux normes internationales du travail du Pacte Mondial des Nations Unies. Cet engagement vise à créer un environnement de travail équitable et inclusif, où chaque collaborateur a l'opportunité de développer son potentiel et de contribuer pleinement au succès de l'entreprise.

2.2. Déclinaison opérationnelle de l'engagement

2.1.1. *Modalité de mise en œuvre de l'engagement*

La mise en œuvre de cet engagement est pilotée par l'équipe RH, qui collabore étroitement avec les équipes RSE et Marketing pour assurer le suivi, la communication et la mise en place des initiatives visant à promouvoir l'inclusion, l'insertion et l'égalité professionnelle au sein du groupe.

2.1.2. *Actions/initiatives pour promouvoir l'inclusion, l'insertion et l'égalité professionnelle*

- **Politiques de recrutement et de promotion égalitaires** : Finegan a défini une politique de diversité et de promotion basée sur les compétences et l'égalité des chances, afin d'assurer que chaque individu est évalué objectivement et a les mêmes opportunités d'évolution au sein de l'entreprise (cf. annexe 13 : politique de gestion des carrières en attente).

- **Respect des principes de la charte de la diversité** : Finegan adhère et respecte les principes de la charte de la diversité (cf. annexe 14 : charte de la diversité).
- **Promotion de l'inclusion des personnes en situation de handicap** : Finegan met en place des mesures visant à favoriser l'inclusion, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en adaptant les postes de travail et en proposant des formations spécifiques si nécessaire.
- **Temps partiel pour retour congé maternité** : Finegan permet aux collaboratrices nouvellement mamans d'effectuer, à leur retour de congé maternité, un temps partiel de 90% et rémunéré à 100% pour une durée de 3 mois maximum (cf. annexe 11 : charte QVCT et bien-être).
- **Places en crèches** : Finegan permet aux collaborateurs de réserver une place en crèche à proximité de leur domicile grâce à son partenariat avec Babilou (cf. annexe 11 : charte QVCT et bien-être).
- **Évaluation régulière des écarts de rémunération** : L'équipe RH évalue régulièrement les écarts de rémunération entre femmes et hommes et prend des mesures correctives si nécessaire.

Elle effectue ensuite la déclaration de l'index Egalité Professionnelle sur le site du ministère du travail, et l'équipe marketing publie les résultats sur le site internet du groupe (cf. annexe 13 : politique de gestion des carrières en attente).

- **Intégration d'objectifs RSE dans les critères de rémunération** : Finegan intègre des objectifs RSE dans les critères de rémunération des managers, directeurs et associés, en les incitant à mettre en place au moins une initiative/action RSE dans leur practice ou équipe, en collaboration avec les équipes Marketing, RSE et RH, afin de faciliter leur mise en place et d'optimiser les ressources (cf. annexe 13 : politique de gestion des carrières en attente).
- **Formation continue** : Finegan encourage ses collaborateurs à participer à des formations continues pertinentes pour leur domaine d'activité et à se tenir informés des pratiques du marché (cf. annexe 13 : politique de gestion des carrières en attente).
- **Points de suivi RH** : Finegan met en place des points de suivi RH afin d'aborder les thématiques liées à la qualité de vie au travail (charge de travail, équilibre vie pro/vie perso, missions, management, flexibilité etc.). Les points bloquants/irritants sont ensuite remontés à la direction, de façon anonyme, afin de trouver un plan d'action adapté à ces problématiques (cf. annexe 13 : politique de gestion des carrières en attente).
- **Enquête de satisfaction des collaborateurs** : chaque année, Finegan propose un questionnaire de satisfaction/engagement aux collaborateurs afin de prendre la température, à travers une vingtaine de questions.

Les résultats permettent au cabinet d'identifier ses points forts et ses axes d'amélioration. À la suite de cela, Finegan organise des ateliers RH avec un échantillon de collaborateurs pour échanger sur les problématiques identifiées puis de coconstruire ensemble des plans d'actions (cf. annexe 13 : politique de gestion des carrières en attente).

- **Organisation Ateliers Marque Employeur** : Finegan attache une grande importance à la construction d'une marque employeur solide et attrayante. Dans cette optique, l'équipe RH

organise régulièrement des ateliers dédiés à la marque employeur (Equilibre vie pro/perso, Réorganisation, Projection, Avantages...).

Ces ateliers sont conçus pour encourager la réflexion, la créativité, la culture d'entreprise et attirer les talents qui partagent les valeurs et la vision de Finegan. Au cours de ces séances, les valeurs fondamentales de Finegan sont explorées ainsi que la culture d'entreprise et les opportunités de développement professionnelle au sein du groupe.

2.3. Suivi et performance de l'engagement

Pour mesurer l'efficacité de cet engagement, Finegan a défini des indicateurs clés de performance qui sont les suivants :

- Taux de satisfaction des collaborateurs
- Taux de rotation des collaborateurs
- % de la masse salariale consacrée à la formation des collaborateurs
- Index égalité professionnelle
- % de femmes dans le top management
- % de femmes dans l'effectif total
- % de collaborateurs revenant de congé maternité ayant bénéficié du temps partiel dès leur retour congé maternité
- % de parents ayant obtenu une place à la crèche

3. Assurer le bien-être au travail

3.1. Définition de l'engagement

Finegan prend l'engagement d'assurer le bien-être au travail de ses collaborateurs et de lutter contre le harcèlement, conformément aux principes 3, 4, 5 et 6 relatifs aux normes internationales du travail du Pacte Mondial des Nations Unies.

L'objectif de cet engagement est de créer un environnement de travail sain, respectueux et épanouissant, où chaque collaborateur se sent en sécurité, respecté et soutenu dans son développement professionnel.

3.2. Déclinaison opérationnelle de l'engagement

3.1.1. *Modalité de mise en œuvre de l'engagement*

La mise en œuvre de cet engagement est pilotée par la référente harcèlement et discrimination, en collaboration avec l'équipe RH et les responsables d'équipe. Des sessions de sensibilisation et de formation sont organisées pour informer les collaborateurs sur les politiques et les canaux de signalements mis en place.

3.1.2. *Actions/initiatives pour assurer le bien-être au travail et lutter contre le harcèlement*

- **Lutte contre le harcèlement et les discriminations** : Finegan lutte contre les pratiques de harcèlement et de discrimination. Les collaborateurs sont encouragés à signaler tout comportement inapproprié à la référente harcèlement et discrimination nommée au niveau groupe : Floriane COMBES floriane.combes@finegan.fr (cf. annexe 11 : charte QVTC et bien-être). Chaque cas de signalement remonté sera traité de manière rigoureuse et confidentielle.

Une enquête approfondie sera menée pour évaluer la véracité des faits, et des mesures disciplinaires seront prises si nécessaire.

- **Qualité de vie au travail** : Pour soutenir le bien-être mental et physique de ses collaborateurs, Finegan met à leur disposition une salle de sieste cf. annexe 11 : charte QVCT et bien-être).
- **Activités sportives et épanouissement professionnel** : Finegan encourage la participation des employés à des activités de bien-être, telles que des séances de sport ou de relaxation, pour favoriser leur détente et leur épanouissement au travail cf. annexe 11 : charte QVCT et bien-être).

3.3. Suivi et performance de l'engagement

Pour mesurer l'efficacité de cet engagement, Finegan a défini un indicateur clé de performance qui est le suivant : nombre de cas de harcèlement remontés.

C. Gouvernance

Dans le domaine de la gouvernance, l'engagement de Finegan se manifeste à travers trois piliers clés : 1/ le respect et la promotion de l'éthique des affaires, 2/ le déploiement d'une politique d'achats responsables et 3/ la mise en œuvre d'actions sociétales à fort impact.

1. Respecter et promouvoir l'éthique des affaires

1.1. Définition de l'engagement

Finegan prend l'engagement de respecter et de promouvoir l'éthique des affaires conformément aux principes énoncés dans le Pacte Mondial des Nations Unies, notamment en ce qui concerne la lutte contre la corruption, la promotion des droits humains, la protection de l'environnement et la mise en place de pratiques commerciales durables. L'objectif de cet engagement est d'assurer une gouvernance éthique et responsable, en agissant avec transparence, intégrité et responsabilité dans toutes ses activités.

1.2. Déclinaison opérationnelle de l'engagement

1.2.1. Modalité de mise en œuvre de l'engagement

La mise en œuvre de cet engagement est pilotée par l'équipe de direction, en collaboration avec l'équipe RSE et l'équipe RH pour assurer la mise en œuvre et le suivi des actions éthiques.

1.2.2. Actions/initiatives pour respecter et promouvoir l'éthique des affaires

- **Politique anti-corruption** : Finegan a établi une politique anti-corruption, qu'elle communique à tous ses collaborateurs. Cette politique définit clairement les comportements attendus de ses collaborateurs et les actions à mener pour prévenir la corruption, la fraude, l'évasion fiscale, le blanchiment d'argent et d'autres pratiques illégales (cf. annexe 15 : Politique anticorruption trafic d'influence et conflits d'intérêts / annexe 16 : code de conduite des consultants).

- **Formation** : Finegan forme ses collaborateurs à la lutte anti-corruption, la RSE, l'éthique des affaires à la cyber sécurité et à la RSE. Des sessions de formation et de sensibilisation (tant en présentiel qu'en E-learning) sont organisées pour renforcer sa culture éthique.
- **Evaluation extra-financière** : Finegan se fait évaluer par une agence de notation extra-financière, afin pour mesurer et de renforcer sa performance RSE.
- **Adhésion à des initiatives externes** : Finegan adhère au Pacte Mondial des Nations Unies et veille au respect de ses principes relatifs à l'environnement, à l'éthique, aux droits humains et à la lutte anti-corruption.
- **Politique RGPD** : Finegan attache une grande importance à la protection des données personnelles et se conforme au règlement général sur la protection des données (RGPD) en vigueur. Ce document définit les procédures et les mesures de sécurité nécessaires pour garantir la confidentialité et l'intégrité des données personnelles (cf. annexe : annexe 17 : politique RGPD).

1.3. Suivi et performance de l'engagement

Pour mesurer l'efficacité de cet engagement, Finegan a défini des indicateurs clés de performance qui sont les suivants : pourcentage de collaborateurs ayant reçu une formation en conformité aux règles d'éthiques des affaires.

2. Déployer une politique d'achats responsables

2.1. Définition de l'engagement

Finegan prend l'engagement de déployer une politique d'achats responsables en intégrant des critères RSE dans son processus d'approvisionnement. L'objectif est de favoriser des pratiques durables et responsables auprès des fournisseurs, en privilégiant les achats locaux et solidaires pour réduire son empreinte carbone.

2.2. Déclinaison opérationnelle de l'engagement

2.2.1. *Modalité de mise en œuvre de l'engagement*

La mise en œuvre de cet engagement est pilotée par l'office manager et la direction en collaboration avec l'équipe RSE. Des procédures internes seront mises en place pour intégrer les critères RSE dans les processus d'achats et pour suivre et évaluer la performance des fournisseurs.

2.2.2. *Actions/initiatives pour déployer une politique d'achats responsables*

- Intégration de critères RSE dans le processus de sélection des fournisseurs pour évaluer leurs performances sociales et environnementales (cf. annexe 8 : charte achats responsables).
- Sélection de fournisseurs qui s'engagent activement dans des pratiques durables et responsables (cf. annexe 8 : charte achats responsables).

Les engagements de Finegan vis-à-vis de ses fournisseurs :

- Agir de manière éthique et transparente dans toutes ses relations commerciales,
- Adhérer aux principes de la Charte Relations Fournisseurs Achats Responsables (RFAR) mise en place par le Médiateur des Entreprises et l'Observatoire des Achats Responsables,
- Fournir des informations transparentes, précises et complètes sur les services offerts, les tarifs et les conditions contractuelles,
- Favoriser les fournisseurs locaux (dans un rayon de 15 km autour du cabinet situé au 10 Avenue de la Grande Armée 75017, Paris) pour réduire l'empreinte carbone liée aux transports,
- Encourager les fournisseurs qui soutiennent des initiatives solidaires et locales.

2.3. Suivi et performance de l'engagement

Pour mesurer l'efficacité de cet engagement, Finegan a défini des indicateurs clés de performance qui sont les suivants :

- % d'achats réalisés auprès de fournisseurs locaux et solidaires
- Taux de fournisseurs ayant signé la charte achats responsables
- Délai moyen de paiement
- % de fournisseurs situés dans un rayon de 15Km

3. Mener une action sociétale à impact

3.1. Définition de l'engagement

Finegan prend l'engagement de mener des actions sociétales à impact en encourageant et soutenant l'engagement de ses collaborateurs dans des activités bénévoles et des initiatives de responsabilité sociale. L'objectif est de contribuer positivement à la société en mettant à profit les compétences et les ressources de l'entreprise pour soutenir des projets et organisations à but non lucratif.

3.2. Déclinaison opérationnelle de l'engagement

3.2.1. *Modalité de mise en œuvre de l'engagement*

L'équipe RSE en collaboration avec l'équipe RH et l'office manager, favorisent la mise en œuvre de cet engagement. Finegan souhaite établir des partenariats avec des organisations et à créer des opportunités de volontariat d'entreprise pour encourager les collaborateurs à s'engager dans des actions sociétales à impact.

3.2.2. *Actions/initiatives pour Mener une action sociétale à impact*

- Finegan encourage ses collaborateurs à s'engager dans des activités bénévoles et des initiatives de responsabilité sociale. Finegan soutient et valorise l'engagement de ses collaborateurs dans la communauté et leur volonté de contribuer positivement à la société.
- Finegan établit des partenariats avec des organisations à but non lucratif et soutient financièrement des projets avec un impact environnemental et/ou social positif.
- Création d'un comité RSE/RH qui se réunira 2 fois par an et dont l'objectif sera de faciliter la communication et la prise en compte des initiatives des collaborateurs.

3.3. Suivi et performance de l'engagement

Pour mesurer l'efficacité de cet engagement, Finegan a défini des indicateurs clés de performance qui sont les suivants : pourcentage de collaborateurs prenant part à des missions de mécénat ou de bénévolat, montant des financements alloués aux projets communautaires et aux organisations à but non lucratif

V. COMMUNICATION ET REPORTING

L'équipe RSE collecte annuellement, la 2^{ème} semaine de janvier, l'ensemble des données nécessaires à la réalisation de son reporting qui sera publié à la mi-année avec les informations de l'année écoulée.

L'équipe RSE sollicite ponctuellement (en dehors de cette période de collecte) les fonctions support concernées pour répondre aux besoins d'informations de ses parties prenantes.

L'objectif est de maintenir une communication transparente vis-à-vis de ses parties prenantes et d'avoir une base commune pour répondre à leurs besoins d'informations.

Finegan a identifié 2 catégories d'indicateurs :

- Des indicateurs clés qui sont des indicateurs pour lesquels le groupe souhaite définir des objectifs à court, moyen et/ou long terme,
- Des indicateurs obligatoires qui répondent à une exigence légale ou une demande de l'actionnaire majoritaire.

Indicateurs de suivi et de performance de la politique RSE

Indicateur clé
Indicateur obligatoire

		Catégorie	Nom de l'indicateur	Responsable	Outil / Partenaire	ESRS
E		Réduire son empreinte carbone	Emissions de GES par Scope 1,2,3	Collecte et pilotage : équipe RSE	Via la plateforme Aktio	ESRS E1: climate change
E		Réduire son empreinte carbone	Intensité carbone (TCO2 eq/M€)	Collecte et pilotage : équipe RSE	Via la plateforme Aktio	ESRS E1: climate change
E		Réduire son empreinte carbone	Plan d'action de réduction des émissions de GES	Collecte et pilotage : équipe RSE		ESRS E1: climate change
E		Réduire son empreinte carbone	Evaluation de l'exposition aux risques liés au changement climatique	Collecte et pilotage : équipe RSE		ESRS E1: climate change
E		Réduire son empreinte carbone	Pourcentage de GES compensé	Collecte et pilotage : équipe RSE	Via le partenaire Sylvair	ESRS E1: climate change
E		Réduire son empreinte carbone	Pourcentage de collaborateurs utilisant les transports en commun	Collecte et pilotage : RH		ESRS E1: climate change
E		Réduire son empreinte carbone	Pourcentage de collaborateurs utilisant le vélo via le dispositif « vélo pour tous »	Collecte et pilotage : RH		ESRS E1: climate change
E		Réduire ses consommations d'eau et d'énergie	Consommation électrique en kWh	Collecte et pilotage : office manager	Via les factures d'électricité	ESRS E1: climate change
E		Réduire ses consommations d'eau et d'énergie	Pourcentage d'énergie issue de sources renouvelables	Collecte et pilotage : office manager	Via les factures d'électricité	ESRS E1: climate change

E			Réduire ses consommations d'eau et d'énergie	Pourcentage d'espaces couverts par le dispositif de détecteurs de présence (sur la totalité des locaux)	Collecte et pilotage : office manager		ESRS E1: climate change
E			Réduire ses consommations d'eau et d'énergie	Pourcentage d'éclairage LED (sur la totalité des locaux)	Collecte et pilotage : office manager		ESRS E1: climate change
E			Réduire ses consommations d'eau et d'énergie	Consommation d'eau en m3	Collecte et pilotage : office manager	Via les factures de consommation d'eau	ESRS E3: water and marine resources
E			Réduire ses consommations d'eau et d'énergie	Pourcentage de robinets avec un dispositif d'économie d'eau (sur la totalité des locaux)	Collecte et pilotage : office manager		ESRS E3: water and marine resources
E			Réduire ses consommations d'eau et d'énergie	Nombre de points de distribution d'eau (sur la totalité des locaux)	Collecte et pilotage : office manager		ESRS E3: water and marine resources
E			Réduire et valoriser ses déchets	Quantité de déchets générés en kg	Collecte et pilotage : office manager	Via le partenariat avec les joyeux recycleurs	ESRS E5: Resource use and circular economy
E			Réduire et valoriser ses déchets	Taux de valorisation des déchets sur l'ensemble des déchets générés global	Collecte et pilotage : office manager	Via le partenariat avec les joyeux recycleurs	ESRS E5: Resource use and circular economy
E			Réduire et valoriser ses déchets	Taux de valorisation des déchets sur l'ensemble des déchets générés global par typologie de déchets : piles, verre, plastiques, cartons, mégots de cigarette	Collecte et pilotage : office manager	Via le partenariat avec les joyeux recycleurs	ESRS E5: Resource use and circular economy

E		Réduire et valoriser ses déchets	Quantité de CO2 évitée par le recyclage des déchets	Collecte et pilotage : office manager	Via le partenariat avec les joyeux recycleurs	ESRS E1: climate change
E		Réduire et valoriser ses déchets	Nombre de gourdes distribuées	Collecte et pilotage : office manager		ESRS E5: Resource use and circular economy
E		Préserver la biodiversité	Evaluation de la matérialité de l'enjeu biodiversité (oui/non)	Collecte et pilotage : équipe RSE		ESRS E4: Biodiversity and ecosystems
E		Préserver la biodiversité	Initiatives mises en place pour préserver la biodiversité	Collecte et pilotage : équipe RSE		ESRS E4: Biodiversity and ecosystems
S		Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs	Pourcentage de participation des collaborateurs aux initiatives sportives	Collecte et pilotage : office manager		ESRS S1: Own workforce
S		Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs	Nombre d'arrêts maladie liés à l'activité professionnel	Collecte et pilotage : RH		ESRS S1: Own workforce
S		Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs	Taux de gravité des accidents du travail			ESRS S1: Own workforce
S		Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs	Taux de fréquence des accidents du travail			ESRS S1: Own workforce
S		Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs	Nombre d'accidents mortels			ESRS S1: Own workforce
S		Promouvoir l'insertion et l'égalité professionnelle	Pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié du temps partiel dès leur retour congé maternité	Collecte et pilotage : RH		ESRS S1: Own workforce

S		Promouvoir l'insertion et l'égalité professionnelle	Pourcentage de parents ayant obtenu une place à la crèche	Collecte et pilotage : RH		ESRS S1: Own workforce
S		Promouvoir l'insertion et l'égalité professionnelle	Pourcentage de femmes dans l'effectif total	Collecte et pilotage : RH		ESRS S1: Own workforce
S		Promouvoir l'insertion et l'égalité professionnelle	Pourcentage de femmes dans le top management	Collecte et pilotage : RH		ESRS S1: Own workforce
S		Promouvoir l'insertion et l'égalité professionnelle	Index égalité professionnelle	Collecte et pilotage : RH		ESRS S1: Own workforce
S		Promouvoir l'insertion et l'égalité professionnelle	Ecart de rémunération non ajusté			ESRS S1: Own workforce
S		Promouvoir l'insertion et l'égalité professionnelle	Pourcentage de femmes parmi les plus hauts salaires			ESRS S1: Own workforce
S		Promouvoir l'insertion et l'égalité professionnelle	Pourcentage de femmes parmi les plus bas salaires			ESRS S1: Own workforce
S		Promouvoir l'insertion et l'égalité professionnelle	Nombre de nationalités au sein du groupe	Collecte et pilotage : RH		ESRS S1: Own workforce
S		Assurer le bien-être au travail et lutter contre le harcèlement	Nombre de cas de harcèlement remontés	Collecte et pilotage : RH		ESRS S1: Own workforce
S		Assurer le bien-être au travail et lutter contre le harcèlement	Taux de satisfaction des collaborateurs	Collecte et pilotage : RH	Bleexo	ESRS S1: Own workforce

S		Assurer le bien-être au travail et lutter contre le harcèlement	Nombre de litiges sociaux			ESRS S1: Own workforce
S		Assurer le bien-être au travail et lutter contre le harcèlement	Taux de rotation des collaborateurs	Collecte et pilotage : RH		ESRS S1: Own workforce
S		Assurer le bien-être au travail et lutter contre le harcèlement	Création nette d'emploi	Collecte et pilotage : RH		ESRS S1: Own workforce
S		Assurer le bien-être au travail et lutter contre le harcèlement	Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation des collaborateurs	Collecte et pilotage : RH		ESRS S1: Own workforce
S		Assurer le bien-être au travail et lutter contre le harcèlement	Pourcentage de salariés formés	Collecte et pilotage : RH		ESRS S1: Own workforce
G		Respecter et promouvoir l'éthique des affaires	Pourcentage de collaborateurs ayant reçu la formation anti-corruption	Collecte et pilotage : RH		ESRS G1: Business conduct
G		Respecter et promouvoir l'éthique des affaires	Pourcentage de collaborateurs ayant reçu une formation sur la cybersécurité	Collecte et pilotage : RH		ESRS G1: Business conduct
G		Respecter et promouvoir l'éthique des affaires	Pourcentage d'infrastructures IT sécurisées	Collecte et pilotage : Nako		ESRS G1: Business conduct
G		Respecter et promouvoir l'éthique des affaires	Pourcentage de collaborateurs sensibilisés au dispositif d'alerte éthique	Collecte et pilotage : RH		ESRS G1: Business Conduct
G		Déployer une politique d'achats responsables	Délai moyen de paiement (jours)	Collecte et pilotage : office manager		ESRS G1: Business Conduct

G		Déployer une politique d'achats responsables	Taux de fournisseurs situé dans un rayon de 15Km	Collecte et pilotage : office manager		ESRS E1: climate change
G		Déployer une politique d'achats responsables	Taux de fournisseurs signataire de la charte achats responsables de Finegan	Collecte et pilotage : office manager		ESRS G1: Business Conduct
		Déployer une politique d'achats responsables	Pourcentage de d'achats réalisés auprès de fournisseurs locaux et solidaires	Collecte et pilotage : office manager		ESRS S3: Affected communities
G		Mener une action sociétale à impact	Pourcentage de collaborateurs prenant part à des missions de mécénat ou de bénévolat	Collecte et pilotage : RH		ESRS S3: Affected communities
G		Mener une action sociétale à impact	Montant des financements alloués aux projets communautaires et aux organisations à but non lucratif	Collecte et pilotage : équipe RSE		ESRS S3: Affected communities

VI. Annexes

Annexe 1 : Tableau de concordance référentiels RSE – FINEGAN

Concordance aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies

TABLEAU DE CONCORDANCE AUX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL		
PACTE MONDIAL		CONCORDANCE
Thèmes	Principes	Descriptions
1.Droits de l'Homme	1.Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence	Finegan respecte les droits de l'homme conformément à sa politique et la législation en vigueur au niveau national et international
	2.Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme	Finegan dispose d'un code éthique stricte, qui encadre l'activité de nos collaborateurs. Nos principes éthiques sont détaillés dans la charte éthique et le code de conduite.
2.Normes du travail	3.Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective	Finegan est une entreprise soumise au droit du travail français qui est très protecteur de la liberté d'Association et des droits de négociation collective. Nous disposons par ailleurs d'un comité d'entreprise qui est consulté régulièrement, ainsi que d'une représentation syndicale. Enfin Finegan s'engage à respecter les principes partout où la firme opère.
	4. Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire 5. Abolir effectivement le travail des enfants	Finegan respecte le droit du travail français et les conventions internationales de l'OIT ² qui interdisent le travail forcé et le travail des enfants
	6.Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession	Finegan vise à être un employeur responsable et solidaire ; Dans ce cadre la firme s'engage à : 1. s'entourer de profils variés et favoriser l'employabilité des tous conformément à la section IV. B. 2 de la présente politique ; 2.renforcer l'égalité professionnelle, ainsi que la diversité culturelle et sociale, sans discrimination positive 3. Favoriser l'accès des femmes au leadership, sans discrimination positive 4.favoriser le maintien dans l'emploi des personnes à mobilité réduite, développant le recrutement de personnes handicapées et favorisant le recours au secteur protégé grâce à la Mission handicap ; 5. agir au quotidien en faveur de la diversité sociale en France, à travers les actions de la Fondation Andera Partners
3.Environnement	7.Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement 8.Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement 9.Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Finegan est une société de services. Ses impacts environnementaux sont donc limités. Toutefois, Finegan s'est fixé comme objectif de baisser d'ici 2030 : - ses émissions liées aux déplacements par collaborateur pour tout type de transport de 5 % - sa consommation de papier par collaborateur de 10 %. - Des politiques ciblées sont mises en place pour atteindre ces objectifs : 1. L'optimisation des déplacements professionnels ; 2. Le renforcement de notre politique d'achats responsables ; 4. Le recyclage du papier et autres déchets ; 5. La dématérialisation des supports via une politique de Green IT. Finegan dispose de Comité RSE qui accompagne la mise en place et la diffusion des pratiques social, sociétale et environnementale.

² [Organisation internationale du Travail \(OIT\) - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://Organisation internationale du Travail (OIT) - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr))

Concordance aux principes de la charte de la diversité

Les 6 engagements de la charte de la diversité	Actions de Finegan	Objectifs
1. Sensibiliser et former nos dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.	Formation des dirigeants, managers et collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.	Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.	Intégrer le principe de non-discrimination dans toutes les décisions et actes de management.	Promouvoir une culture d'entreprise respectueuse de la diversité et de l'inclusion.
3. Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.	Encourager la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.	Favoriser une représentation équilibrée de la société française au sein de l'entreprise.
4. Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.	Communiquer l'engagement de Finegan en matière de non-discrimination et de diversité à l'ensemble des parties prenantes (collaborateurs, clients, partenaires, fournisseurs).	Promouvoir une culture d'entreprise respectueuse de la diversité et de l'inclusion par un processus de communication clair et inclusif.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.	Impliquer les représentants du personnel dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de diversité.	Faire de la politique de diversité un objet de dialogue social constructif.
6. Evaluer régulièrement les progrès réalisés informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.	Évaluer régulièrement les progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion des collaborateurs.	Informar annuellement en interne et en externe des résultats concrets issus de la mise en œuvre des engagements

Annexe 2 : Tableau de réalisations des ODD par FINEGAN

ODD 17	Définir les ODD	Fait par FINEGAN
ODD2 : Faim « zéro »	Eliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir une agriculture durable	- Gratuité du café - Avantage tickets restaurants
ODD3 : Bonne santé et bien-être	Donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges	- Présence d'une salle de sieste au sein des locaux - Gratuité du café - Mutuelle d'entreprise
ODD4 : Education de qualité	Veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie	- Accès à la formation pour tous les collaborateurs - Signataire de la Charte de la diversité
ODD5 : Egalité entre les sexes	Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.	- Index Egapro de 79/100 en 2021 - Index Egapro de 84/100 en 2022
ODD8 : Travail décent et croissance économique	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.	- Présence d'une salle de sieste au sein des locaux - Possibilité de pratiquer le télétravail - Adhésion à la fédération SYNTEC
ODD9 : Industrie, Innovation et Infrastructure	Mettre en place une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	- Conseil RSE et ESG aux entreprises pour contribuer à la transition vers un global business model plus durable. - Signataire de la Charte Relation Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) - La charte achats responsables
ODD10 : Inégalités réduites	Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein	- Dons à l'association ARES atelier via Les Joyeux Recycleurs (1kg de déchets collectés = 0,05euro) - Accès à la formation pour tous les collaborateurs - ARCESI (emploi des personnes en situation de handicap)
ODD12 : Consommation et production responsables	Etablir des modes de consommation et de production durables	- Distribution de bouteilles réutilisables à chaque employé. - Mise à disposition de vaisselle ; couverts ; mugs café/thé durables. - Optimisation de l'impression / utilisation de papier Ecoresponsable/Recyclé. - Mise en place de détecteurs de présence - Tri des déchets
ODD13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques	Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	- Partenariat avec Sylvaire (Compensation de 400 tonnes des émissions de CO2) - Label Bas Carbone
ODD15 : Vie terrestre	Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres	- Partenariat avec Sylvaire (400 tonnes de CO2 compensés)
ODD16 : Paix, Justice et institutions efficaces	Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable	- Signataire du Global Compact
ODD17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs	Partenariats pour la réalisation des objectifs	- Partenariat avec Sylvaire (400 tonnes de CO2 compensés) - Partenariat avec Les Joyeux Recycleurs (1kg de déchets collectés = 0,05euro) - Signataire du Global Compact - Signataire de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) - Signataire de la Charte de la diversité - Comité RSE (présence de la direction) - Contrat ARCESI

Annexe 3 : Tableau des chartes et des politiques de Finegan

Document RSE	Définition	Lien d'accès
Charte de la diversité	Engagement de Finegan en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations, détaillant les actions et principes visant à promouvoir un environnement inclusif. Cela démontre la volonté du cabinet d'aller au-delà du simple cadre réglementaire.	Charte Diversité Finegan 100223.pdf
Charte des achats responsables	Principes et engagements pour des achats socialement responsables et durables, mettant en avant les critères et objectifs liés à la responsabilité sociale des fournisseurs.	FINEGAN Charte des Achats ResponsablesVF.docx
Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR ³)	« Conçue en 2010 par la Médiation des entreprises et le Conseil National des Achats, la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables vise à inciter les entreprises et les acteurs publics à adopter des pratiques responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs, en sensibilisant l'ensemble des acteurs économiques aux enjeux inhérents aux achats responsables et à la qualité des relations clients-fournisseurs. »	Charte RFAR Finegan.pdf
Charte environnementale	Engagements de Finegan envers la protection de l'environnement, précisant les actions pour minimiser l'impact écologique de l'entreprise.	Charte environnementale et sécurité - v0 (1).docx
Charte des transactions personnelles	Règles et procédures pour les transactions financières et opérations impliquant des personnes, garantissant la transparence et l'éthique dans les activités financières.	Charte de transaction personnelle.docx
Charte éthique	Principes et valeurs éthiques de Finegan, établissant les normes de conduite et les valeurs fondamentales de l'entreprise.	Charte éthique - 2021.docx
Politique anti-corruption et Trafic d'influence	Mesures pour prévenir la corruption et le trafic d'influence au sein de Finegan, visant à assurer une conduite commerciale intègre.	Finegan - Politique anticorruption trafic d'influence et conflits d'intérêts clean2.docx
Politique Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)	Enonce les principes, les procédures et les engagements de Finegan en ce qui concerne le RGPD, une réglementation européenne visant à protéger la vie privée des individus en réglementant la collecte et le traitement des données personnelles des collaborateurs.	Finegan - Politique de protection des données à caractère personnel81.pdf
Adhésion au Global Compact des Nations Unies	Un document par laquelle Finegan s'engage à respecter les principes et les valeurs du Global Compact des Nations Unies, une initiative visant à promouvoir des pratiques commerciales responsables en matière de droits de l'homme, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.	Attestation d'adhésion - FINEGAN.pdf
Document unique	Un rapport qui recense et évalue l'ensemble des risques professionnels auxquels les collaborateurs peuvent être exposés. Il est utilisé pour recenser et assurer la sécurité et la santé au travail.	FINEGAN Document unique2021.xlsx
Politique protection des données personnelles	Etablit les lignes directrices et les mesures que Finegan prend pour protéger les données personnelles de ses clients, employés ou autres parties prenantes conformément aux lois sur la protection des données.	Protection données perso.docx
Politique mobilité douce	Définit les engagements de Finegan en faveur de modes de déplacement respectueux de l'environnement, tels que le vélo, la marche à pied ou les transports en commun, dans le but de réduire l'impact environnemental des déplacements.	Politique mobilité douce.docx
Guide du numérique responsable	Fournit des directives et des bonnes pratiques pour utiliser les technologies numériques de manière éthique, durable et responsable, en prenant en compte les impacts sociaux, environnementaux et éthiques de la technologie.	Guide du numérique responsable cabinet FINEGAN.docx
Procédure de réponse aux questionnaire RSE	Procédure expliquant la démarche à suivre pour traiter les questionnaires RSE que Finegan reçoit régulièrement de la part de ses parties prenantes.	Procédure questionnaire RSE V1.docx
Charte de télétravail	Une charte de télétravail est un document qui établit les règles et les attentes pour les employés et l'employeur lorsqu'ils travaillent à distance, en précisant les conditions et les responsabilités liées au télétravail.	Charte relative au télétravail Finegan.docx
Charte de droit à la déconnexion professionnelle	Une charte de droit à la déconnexion professionnelle est un document qui énonce les règles et les principes visant à garantir que les employés ont le droit de se déconnecter du travail en dehors de leurs heures de travail régulières, afin de préserver leur bien-être et leur équilibre travail-vie personnelle.	Charte droit à la déconnexion Finegan.docx
Référentiel de compétences	Un document détaillant les compétences et les qualifications nécessaires pour les différents grades au sein de Finegan	Référentiel de compétences Finegan2023.pdf
Autoévaluation annuelle	Document qui décrit le processus par lequel les collaborateurs de Finegan examinent leur propre performance, compétences et réalisations au cours de l'année écoulée.	Auto-évaluation évaluation annuelle - New 2023.pptx
Trajectoire de carrière	Document de planification professionnelle qui définit la trajectoire professionnelle d'un consultant jusqu'à la possibilité de devenir Partner.	Trajectoire Carrière Finegan 2023.pdf
Code de conduite	Document qui explique un ensemble de règles et de normes éthique établies par Finegan pour guider le comportement et les actions des collaborateurs.	Code of conduct 2023.pptx

³ [Charte Relations fournisseur responsables \(rfar.fr\)](#)

Annexe 4 : Tableau des indicateurs de pilotage des actions environnementales de Finegan

Piliers	Engagement de Finegan	Indicateurs de suivi	2022
Environnement	1. Réduire son empreinte carbone	% de collaborateurs utilisant les transports en commun : - En France :	90%
		% de collaborateurs bénéficiant de l'initiative « Vélo pour Tous » : - En France	3,5%
		% des émissions de GES compensé	470 t co₂éq
		Emissions de GES : - Scope 1 : - Scope 2 : - Scope 3 :	125,4 t CO ₂ éq 12,3 t CO ₂ éq 177,7 t CO ₂ éq
		% de collaborateurs bénéficiant du programme de télétravail (2 jours par semaine en fonction des exigences et des contraintes clients)	100%
	2. Réduire ses consommations d'eau et d'énergie	% de salles couvert avec des détecteurs de présence - En France	70%
		% d'éclairage en LED - En France	100%
		% de WC avec robinet à infra-rouge - En France	65%
		% de surface couvert par des points de distribution d'eau	80%
	3. Réduire et recycler ses déchets	Quantité de déchets générés en kg	
		Taux de valorisation des déchets sur l'ensemble des déchets générés global	
		Quantité de déchets générés en kg	
		Nombre de gourdes distribuées	521
		Quantité de CO ₂ évitée par le recyclage des déchets	0,6 t

Annexe 5 : Tableau des indicateurs sociaux de pilotage de la démarche RSE de Finegan

Piliers	Engagement de Finegan	Indicateurs de suivi	2022
Social	1. Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs	% de participation des collaborateurs aux initiatives sportives	
		Nombre d'arrêt maladie : Initial : Initial + prolongation :	190 265
			0*
	2. Promouvoir l'insertion et l'égalité professionnelle	% de collaborateurs ayant bénéficié du temps partiel dès leur retour congé maternité	* L'initiative a été lancée en janvier 2023
		% de parent ayant obtenu une place à la crèche	100%
		% de femmes dans le top management	2
		Nombre de nationalité au sein du groupe	21
		% de femme dans l'effectif total	45%
		Index Egapro	84%
	3. Assurer le bien-être au travail et lutter contre le harcèlement	Nombre de cas de harcèlement	0
		% de satisfaction des collaborateurs	7,7/10
		Taux de rotation des collaborateurs	56%
		% de la masse salariale consacrée à la formation des collaborateurs	0,82%

Annexe 6 : Tableau des indicateurs sur la gouvernance de pilotage de la démarche RSE de FINEGAN

Piliers	Engagement de Finegan	Indicateurs de suivi	2022
Gouvernance	1. Respecter et promouvoir l'éthique des affaires	% de collaborateurs ayant reçu la formation anti-corruption	40%
		% de collaborateurs ayant reçu une formation sur la cybersécurité	30%
		Pourcentage d'infrastructures IT sécurisées	100%
		Pourcentage de collaborateurs sensibilisés au dispositif d'alerte éthique	
	2. Déployer une politique d'achats responsables	Délai moyen de paiement (jours)	26
		% de fournisseurs situé dans un rayon de 15Km	50% (confirmer)
		% de fournisseurs signataire de la charte achats responsables de Finegan	
	3. Mener une action sociétale à impact	% de collaborateurs prenant part à des missions de mécénat	0%*
		Montant des financements alloués aux projets communautaires et aux organisations à but non lucratif	22 000 €**

*Projet non encore mis en place

**Reversés (par l'ensemble des entreprises travaillant avec Les Joyeux Recycleurs dont Finegan) à l'association Ares Atelier, œuvrant pour l'insertion professionnelle (1 Kilo collecté = 5 centimes d'euro de don)

Annexe 7 : Tableau de correspondance : Engagements, les référentiels et les réalisations de Finegan

Environnement : Une stratégie basée sur l'adoption des pratiques durables de gestion des ressources		
Référentiel	Engagements RSE de Finegan	Réalisation
- Principes 7 et 8 du Pacte Mondial relatif à l'application d'une approche de précaution face aux problèmes environnementaux - Principe 4 de ISO 26000 relatif à l'environnement	1. Réduire notre empreinte carbone	1.1. Prise en charge des frais de transports en commun 1.2. Mise en place d'une politique de télétravail 1.3. Investissement dans des projets de sylviculture 1.4. Achat d'équipements informatiques éco-responsables 1.5. Projet Vélo pour Tous 1.6. Réalisation d'un bilan carbone et plan de réduction 1.7. Se fournir en circuit court
- Principes 7 et 8 du Pacte Mondial relatif à l'application d'une approche de précaution face aux problèmes environnementaux - Principe 4 de ISO 26000 relatif à l'environnement	2. Réduire nos consommations d'eau et d'énergie	2.1. Installation de détecteurs de présence 2.2. Remplacement des ampoules classiques par des LED 2.3. Installation d'un système de régulation de la température 2.4. Sensibilisation des collaborateurs à l'économie d'énergie 2.5. Installation de robinets à infra-rouge 2.6. Gestion optimale de l'eau
- Principes 7 et 8 du Pacte Mondial relatif à l'application d'une approche de précaution face aux problèmes environnementaux - Principes 4 et 7 de ISO 26000 relatif à l'environnement	3. Réduire et recycler nos déchets	3.1. Partenariat avec des fournisseurs éco-responsables 3.2. Politique de gestion des déchets 3.3. Intégration des critères d'achats éco-responsables 3.4. Utilisation de produits durables et réutilisables 3.5. Organiser des journées de collecte des déchets 3.6. Mise à disposition de tasses et sacs réutilisables

Social : Une stratégie axée sur l'épanouissement et l'harmonie des collaborateurs et associés		
Référentiel	Engagements RSE de Finegan	Réalisation
- Principes 2, 3 et 7 de l'ISO 26000 relatifs respectivement aux droits de l'homme, Les relations et conditions de travail et à la contribution au DD - Principes 1, 2, 3, 4, 5 et 6 du Pacte Mondial des Nations Unies respectivement à la promotion et au respect la protection du droit international relatif aux droits de l'homme, veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme, le respect de la liberté d'association et de la reconnaissance du droit de négociation collective, contribution à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, contribuer à l'abolition effective du travail des enfants et la contribuer à l'élimination de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession - Charte de droit à la déconnexion professionnelle	1. Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs	1.1. Mise en place de politiques de travail flexibles 1.2. Initiatives de promotion de la santé 1.3. Formation à la prévention des accidents 1.4. Politique de sécurité et de prévention des accidents 1.5. Sensibilisation aux bonnes postures 1.6. Document unique des risques professionnels 1.7. Temps partiel pour retour congé maternité 1.8. Places en crèches
- Principes 2, 3 et 7 de l'ISO 26000 relatifs respectivement aux droits de l'homme, Les relations et conditions de travail et à la contribution au DD. - Principes 1, 3, 4, 5 et 6 du Pacte Mondial des Nations Unies respectivement à la promotion et au respect la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme, contribuer à l'abolition effective du travail des enfants et la contribuer à l'élimination de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession.	2. Promouvoir l'insertion et l'égalité professionnelle	2.1. Politiques de recrutement et de promotion égalitaires 2.2. Respect des principes de la charte de la diversité 2.3. Évaluation régulière des écarts de rémunération 2.4. Promotion de l'inclusion des personnes en situation de handicap 2.5. Formation continue 2.6. Intégration d'objectifs RSE dans les critères de rémunération 2.7. Points de suivi RH 2.8. Enquête de satisfaction des collaborateurs
- Principes 2, 3 et 7 de l'ISO 26000 relatifs respectivement aux droits de l'homme, Les relations et conditions de travail et à la contribution au DD. - Principes 1, 3, 4, 5 et 6 du Pacte Mondial des Nations Unies respectivement à la promotion et au respect la protection du droit international relatif aux droits de l'homme. - Chartes de télétravail et de droit à la déconnexion professionnelle.	3. Assurer le bien-être au travail	3.1. Lutter contre le harcèlement et les discriminations 3.2. Politique de bien-être et équilibre vie privée/vie professionnelle 3.3. Activités sportives et épanouissement professionnel

Gouvernance : Une approche de gouvernance responsable basée sur la transparence, la conformité et la durabilité		
Référentiel	Engagements RSE de Finegan	Réalisations
- Principes 1, 6 de l'ISO 26000 respectivement la gouvernance de l'organisation et la protection du consommateur - Principe 10 du Pacte Mondial relatif à l'agissement contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots- de-vin - Politique anti-corruption et Trafic d'influence	1. Respecter et promouvoir l'éthique des affaires	1.1. Politique anti-corruption 1.2. Formation anti-corruption 1.3. Evaluation extra-financière 1.4. Adhésion à des initiatives externes 1.5. Politique RGPD, Protection des données personnelles et PUPA
- Principe 2, 4, 5, 6 et 10 du Pacte Mondial relatifs à au fait de ne pas se rendre complice de violation des droits de l'homme, à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants et la contribution à l'élimination de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession et l'agissement contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots- de-vin - Principes 1, 6 de l'ISO 26000 respectivement la gouvernance de l'organisation et la protection du consommateur	2. Déployer une politique d'achats responsables	2.1. Intégrer des critères RSE dans le processus de sélection des fournisseurs 2.2. Favoriser les fournisseurs qui s'engagent activement dans des pratiques durables et responsables. 2.3. Respecter les règles de concurrence loyale 2.4. S'engager à fournir des informations transparentes 2.5. Promouvoir l'achat local et solidaire
- Principe 7 de l'ISO 26000 relatif à la contribution au DD. - Principes 1, 8 relatifs à la promotion et au respect de la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme et à la prise d'initiative tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	3. Mener une action sociétale à impact	3.1. Encourager ses collaborateurs à s'engager dans des activités bénévoles et des initiatives de responsabilité sociale 3.2. Etablir des partenariats avec des organisations à but non lucratif et soutient financièrement des projets communautaires. 3.3. Mécénat de compétences

Annexe 8 : Charte achats responsables

Charte achats responsables

Cette Charte est un code de bonne conduite des affaires qui s'inscrit dans la politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) de FINEGAN.

A travers l'adhésion de ses fournisseurs à la présente Charte, Finegan a pour objectifs :

1. de proposer une base pour les pratiques commerciales entre Finegan et ses fournisseurs et;
2. de fixer un encadrement des risques au travers de la chaîne de valeur achat, dans le cadre du respect des principes fondamentaux en matière de RSE. Les différents points évoqués dans la présente Charte se devront d'être respectés par ses acteurs, qui s'engagent en travaillant avec FINEGAN.

Cette Charte atteste de notre volonté d'intégrer les principes du développement durable dans l'ensemble de nos métiers et de les promouvoir dans nos relations avec nos partenaires. Son respect est une condition déterminante pour assurer la continuité de la relation entre Finegan et nos fournisseurs et nous comptons sur eux, mais aussi sur nos équipes, pour l'appliquer au quotidien.

Finegan s'engage à appliquer et à promouvoir les principes fondamentaux de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) d'une part, et à encourager une démarche d'amélioration continue des pratiques en matière de RSE, au sein de ses activités ainsi qu'auprès de son réseau professionnel, en conformité avec les orientations de la norme ISO 26000 d'autre part.

1. Cadre

Définition : les Achats Responsables désignent « *tout achat intégrant dans un esprit d'équilibre entre parties prenantes des exigences, spécifications et critères en faveur de la protection et de la mise en valeur de l'environnement, du progrès social et du développement économique. L'acheteur recherche l'efficacité, l'amélioration de la qualité des prestations et l'optimisation des coûts globaux (immédiats et différés) au sein d'une chaîne de valeur et en mesure l'impact* » (l'Observatoire des Achats Responsables (ObsAR).

Finegan souhaite définir des objectifs ambitieux, notamment pour les achats, qui doivent contribuer à la performance économique de l'entreprise dans une dynamique de développement responsable et à la création de valeur pour tout son écosystème.

FINEGAN, par le biais de la présente Charte des Achats Responsables, souhaite partager avec ses Fournisseurs les principes régissant les achats au sein de sa structure et préciser les engagements attendus des Fournisseurs en retour. Cette Charte s'applique ainsi à tous les Fournisseurs de FINEGAN.

2. Engagements attendus des fournisseurs signataires

En signant cette Charte, le Fournisseur s'engage à :

- 2.1. Environnement : Respecter les réglementations et standards environnementaux en vigueur, les lignes directrices de la norme ISO 26000, se rapprocher des meilleures pratiques de sa profession durant tout le cycle de vie du produit, adopter une politique de transport visant à limiter les émissions de CO₂, intégrer des matériaux qui soient, dès la conception, respectueux de l'environnement, limiter les déchets, etc.
- 2.2. Droits de l'Homme : Respecter les 10 principes fondamentaux du Pacte mondial des Nations Unies, les principes directeurs de l'OCDE, la Déclaration de principes tripartite de l'OIT, identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits de l'Homme et les libertés fondamentales qui résulteraient des activités de l'entreprise et de celles de sociétés contrôlées directement ou indirectement, ou de celles de sous-traitants avec lesquels une relation commerciale est entretenue.
- 2.3. Droit du travail : Respecter le cadre réglementaire en vigueur, assurer la sécurité et la préservation de la santé des travailleurs sur leur lieu de travail, identifier les risques du poste de travail sur la santé et mener

des actions concrètes, fournir des conditions de travail décentes et respectueuses de la dignité des salariés, favoriser le bien-être des collaborateurs au travail, lutter contre le travail forcé, lutter contre le travail des enfants, lutter contre la discrimination, etc.

- 2.4. Ethique des affaires : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, développer une politique concrète de lutte contre la corruption en interne et au sein de tous les maillons de la chaîne d'approvisionnement, agir dignement (pas de concurrence déloyale sous toutes formes), etc.
- 2.5. Chaîne de valeur achat : Mettre en œuvre tous les moyens nécessaires au respect des dispositions et principes énoncés dans la présente Charte, de la conception du produit, à la fabrication, la production, la commercialisation, le transport et le recyclage du produit vendu à FINEGAN, etc.
- 2.6. Partenaires : Favoriser des relations commerciales locales, agir contre la dépendance économique qui fragilise la relation commerciale, instaurer un processus fournisseur efficace, prévenir les risques, développer des relations commerciales saines et participer à un marché éthique, promouvoir le respect des 10 principes fondamentaux du Pacte Mondial des Nations Unies, etc.
- 2.7. Respect des conditions contractuelles : Pérenniser la relation commerciale avec Finegan et maintenir un lien bénéfique en respectant les conditions contractuelles librement consenties d'un commun accord (paiement, facturation, délai de délivrance de la chose, conformité de la chose vendue à FINEGAN, propriété intellectuelle, etc.).

3. Engagements de Finegan

- 3.1. Les 10 principes du Pacte Mondial Global Compact : le Pacte Mondial propose un cadre d'engagement simple, universel et volontaire, qui s'articule autour de 10 principes relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leurs activités et leur sphère d'influence cet ensemble de valeurs fondamentales. Finegan a adhéré au Pacte Global des Nations Unies et veille à respecter scrupuleusement ses engagements à cet égard d'une part, à améliorer ses pratiques, ses actions, en ce sens, d'autre part
- 3.2. Certification PLATINUM par EcoVadis : EcoVadis est une plateforme collaborative de notation de la performance sociale et environnementale des chaînes d'approvisionnement mondiales sur la base de 21 critères réunis en quatre grandes thématiques : Environnement, Social, Ethique, Droits de l'Homme. L'évaluation EcoVadis vise à observer l'intégration des principes de responsabilité sociale/sociétale et environnementale dans l'activité de l'entreprise. En 2022, Finegan a obtenu la certification PLATINUM pour son approche RSE. Finegan reste dans une logique d'amélioration continue sur tous les sujets.
- 3.3. Charte Relation Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) : La charte Relation fournisseurs et achats responsables est un document qui définit les principes et engagements du cabinet Finegan en matière de relations avec ses fournisseurs et de pratiques d'achats responsables. Elle vise à promouvoir des interactions éthiques, durables et responsables tout au long de la chaîne d'approvisionnement.
- 3.4. Charte de la diversité : Finegan fait partie des 3900 entreprises signataires de la Charte de la diversité, s'engageant ainsi dans une démarche volontariste à déployer des actions concrètes en faveur de la diversité en entreprise et à condamner toute forme de discrimination (culturelle, ethnique, sociale, etc..) en entreprise dans toutes ses composantes. Finegan compte aujourd'hui plus de 21 nationalités dans ses effectifs.
- 3.5. Maîtriser les risques grâce au processus fournisseur interne : Finegan a élaboré et applique son processus fournisseur interne, permettant de ne contracter qu'avec des fournisseurs ayant fait l'objet d'une vérification interne préalable (absence de soupçons, d'accusations de corruption, de violation des droits de l'Homme, de travail des enfants, etc..). Ce processus permet à Finegan d'entretenir le lien mutuel le plus bénéfique possible avec les partenaires commerciaux et de préserver l'intégrité de la relation commerciale.
- 3.6. Contrôle des risques grâce à la procédure anti-corruption : Finegan a mis en place une politique anti-corruption en accord avec son identité et s'engage ainsi à activer la procédure interne anti-corruption en cas d'apparition d'un risque de corruption visant à sanctionner les comportements inappropriés (pot-de-vin, cadeaux, non sincérité de la comptabilité, partenaire commercial faisant l'objet de soupçons, de condamnations, revenu injustifié, dépense injustifiée, etc.).
- 3.7. Déploiement d'une politique environnementale : Finegan pratique, sensibilise à la protection de l'environnement et encourage des relations commerciales participant au développement durable (acteurs locaux, impact environnemental réduit de l'activité commerciale, procédés de fabrication responsables, etc.).

Annexe 9 : Politique mobilité Finegan

Politique mobilité Finegan

Chez Finegan, nous sommes engagés à adopter des pratiques éco-responsables dans tous les aspects de notre activité, y compris dans nos déplacements professionnels. Cet engagement a pour objectif de réduire notre impact environnemental tout en favorisant des modes de transport plus durables. Cette politique de mobilité durable énonce nos engagements et les mesures que nous mettrons en place pour atteindre ces objectifs.

1. Encourager l'utilisation des transports en commun

- Finegan incite ses collaborateurs à privilégier les transports en commun pour se rendre au travail et pour les déplacements professionnels lorsque cela est possible.
- Situés en plein cœur de Paris, au quartier étoile, les locaux du cabinet Finegan sont à proximité des transports en commun ce qui en facilite l'accès et l'usage.

2. Favoriser la mobilité douce

- Finegan encourage l'utilisation des modes de transport doux tels que le vélo, la marche ou la trottinette pour les déplacements courts et les trajets locaux.
- Un projet dénommé « Vélo pour tous » a été mis en place pour permettre aux collaborateurs d'acquérir des vélos. Dans le cadre de cette initiative, Finegan prend en charge 70 % du prix d'acquisition du vélo.

3. Promouvoir le covoiturage

- Finegan encourage ses collaborateurs à partager leurs trajets en voiture lors des événements tels que les séminaires, les afterworks etc. pour faciliter la coordination et l'organisation du covoiturage.

4. Réduire son parc de véhicules

- Finegan a mis en place une politique de réduction de son parc de véhicules. D'ici fin 2023, il n'y aura plus aucun véhicule de fonction chez Finegan France.

5. Réduire les déplacements grâce aux outils numériques :

- Finegan favorise l'utilisation d'outils de communication numériques tels que la visioconférence et la messagerie instantanée pour réduire les déplacements professionnels non essentiels.
- Finegan met à disposition des équipements et des infrastructures adaptées pour faciliter les échanges virtuels et la collaboration à distance.

6. Sensibiliser et former nos collaborateurs :

- Finegan organise des campagnes de sensibilisation pour informer ses collaborateurs sur les avantages d'une mobilité durable et les encourage à adopter des pratiques responsables.
- Finegan propose des formations sur les écogestes et les bonnes pratiques en matière de mobilité durable.

Annexe 10 : Charte relative au télétravail

Annexe 11 : Charte QVCT et bien-être

Annexe 12 : Document unique

Annexe 13 : Politique de gestion des carrières

Annexe 14 : Charte de la diversité

Annexe 15 : Politique anticorruption trafic d'influence et conflits d'intérêts

Annexe 17 : politique RGPD

Annexe 16 : Code de conduite