



COMMUNICATION SUR LE PROGRES

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Octobre 2018



SOMMAIRE

DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU PACTE MONDIAL DE L'ONU ET A SES 10 PRINCIPES	3
FICHE D'IDENTITE DE DBA.....	4
I. DROITS DE L'HOMME.....	5
II. NORMES DU TRAVAIL	6
1. Dialogue social	6
2. Diversité et non-discrimination	7
3. Egalité de genres	8
4. Santé & Sécurité	8
5. Emploi durable	9
6. Développement des compétences et gestion des carrières	9
III. ENVIRONNEMENT	11
1. Gestion durable des ressources	11
1.1. Mieux acheter :	11
1.2. Mieux utiliser :	11
1.3. Mieux jeter :	12
2. Politique de transports et déplacements d'affaires	12
IV. ETHIQUE DES AFFAIRES	14

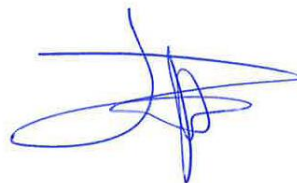
DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU PACTE MONDIAL DE L'ONU ET A SES 10 PRINCIPES



En adhérant en 2017 au Pacte Mondial des Nations Unies, DBA a souhaité marquer son engagement autour des 10 principes universels du Global Compact et la volonté de tous les associés de participer à un mouvement collectif primordial.

A travers la publication de notre *Communication On Progress* (COP), nous avons souhaité montrer l'intégration de ces principes dans notre stratégie d'entreprise et dans nos activités quotidiennes. Cette première publication nous donne ainsi l'occasion d'établir un état de lieux de nos pratiques actuelles et de fixer un point de référence pour mesurer nos progrès futurs.

Nous nous engageons ainsi à améliorer en continu notre pratiques dans une logique de développement durable de notre entreprise, à rendre compte annuellement des actions mises en œuvre et à diffuser cette communication pour en informer toutes nos parties prenantes, internes et externes.



Arnaud Laplanche
Président



FICHE D'IDENTITE DE DBA

213
collaborateurs





30 M€
chiffre d'affaires

Nos métiers :



Nos clients :

- Grands comptes
- PME / ETI
- Filiales françaises de sociétés étrangères

Nos principaux secteurs d'activité :

- Banque
- Assurance
- Immobilier



Nos bureaux :

PARIS

36 rue du Louvre
75001 Paris

Tél. : 01 42 44 17 50

RENNES

10 rue Léo Lagrange
35131 Chartres de Bretagne

Tél. : 02 99 52 55 28

LYON

13 rue des Emeraudes
69006 Lyon

Tél. : 04 81 13 01 00

I. DROITS DE L'HOMME

- **Principe 1** : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
- **Principe 2** : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

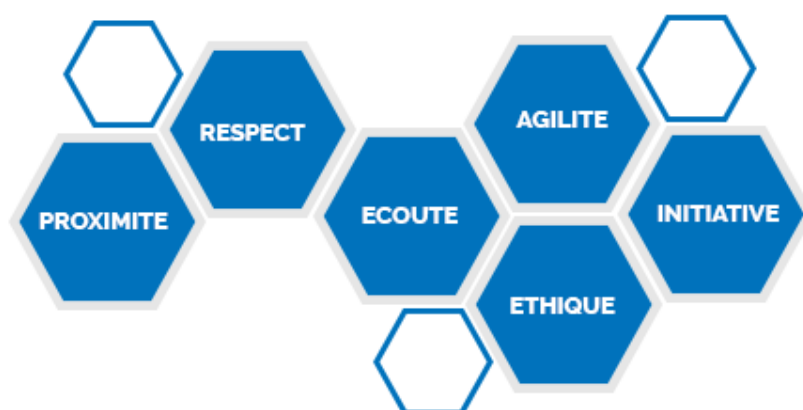
Nous sommes engagés à respecter strictement la législation en vigueur en France ainsi que dans tout pays où nous pourrions intervenir.

Nous respectons également les droits fondamentaux des personnes tels qu'ils sont définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, et dans la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

⇒ *Aucun jugement de violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressée à DBA de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du Défenseur des Droits.*

Nous sommes conscients que nos activités de prestations de services intellectuels reposent exclusivement sur les femmes et les hommes qui les pratiquent et que nos comportements doivent être exemplaires.

Nous avons formalisé les valeurs qui guident nos actions et nos relations, que ce soit en interne, avec nos clients ou avec nos fournisseurs. Ces fondements sont ancrés dans l'ADN du cabinet : ils sont portés au quotidien par l'ensemble de nos collaborateurs et associés :



Le respect de ces engagements par l'ensemble de nos équipes s'inscrit pleinement dans notre stratégie d'entreprise. Ces valeurs sont régulièrement communiquées auprès de nos collaborateurs, de manière formalisée sur des supports écrits (guide du collaborateur) ou relayés lors nos événements internes (kick-off annuel du groupe).

II. NORMES DU TRAVAIL

- **Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.**
- **Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.**
- **Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.**
- **Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.**

DBA s'attache à respecter les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, ainsi qu'à l'élimination des discriminations en matière d'emploi.

Nos activités et notre zone d'intervention géographique limitent fortement les risques de non-respect des principes liés au travail forcé ou obligatoire ainsi qu'au travail des enfants. DBA reste cependant très vigilant sur les pratiques de nos partenaires et fournisseurs sur ces points.

1. Dialogue social

Nous sommes attachés à préserver un lien direct avec l'ensemble de nos collaborateurs et nous organisons, à ce titre, des échanges réguliers pour :

- Expliquer ce qui est fait, dans quel but afin de permettre aux salariés de comprendre les orientations prises,
- Engager et impliquer les salariés dans le projet d'entreprise.

Le dialogue social est organisé à travers nos événements internes et s'appuie également sur les Institutions Représentatives du Personnel :

- La convention annuelle, qui rassemble l'ensemble des collaborateurs du groupe
- Les réunions trimestrielles, organisée dans chacun de nos 3 départements
- Les échanges avec les IRP, avec qui nous avons établi plusieurs accords collectifs, parmi lesquels :
 - Accord collectif sur l'harmonisation du statut
 - Accord d'intéressement inter-entreprise
 - Contrat de génération
 - Accord égalité professionnelle
 - Accord relatif aux visites médicales
 - Accord relatif aux pauses méridiennes
 - Règlement intérieur
 - Négociations annuelles obligatoires, depuis 2014



DBA A L'ECOUTE DE SES COLLABORATEURS

Chaque année, une enquête réalisée par un organisme indépendant ChooseMyCompany nous permet d'évaluer le climat social et le bien-être de nos collaborateurs. Les résultats nous permettent de mesurer l'impact de notre politique en matière de gestion des ressources humaines.

De manière anonyme, nos collaborateurs évaluent leur expérience au travail sur 6 dimensions : développement professionnel, environnement stimulant, management & motivation, salaire & reconnaissance, fierté et plaisir.

En 2017, les collaborateurs de DBA ont attribué la note de 4,34 / 5, en progrès par rapport à l'année précédente et qui place DBA parmi les toutes premières entreprises de notre secteur d'activité. Nos collaborateurs ont principalement salué la qualité des relations humaines (accessibilité, sincérité, esprit de collaboration...) et la confiance du management à leur égard.

A travers cette enquête, nous identifions également les axes de progression que nous déclinons en plan d'actions.

Notre exigence à vouloir progresser nous a conduit à retenir les sujets ayant obtenu un score inférieur à 70% de satisfaction (contre 60% en 2016). Les principaux axes d'amélioration identifiés en 2017 ont été intégrés et planifiés dans notre feuille de route RH.

2. Diversité et non-discrimination

DBA est signataire de la Charte de la Diversité et nos effectifs sont le reflet de la diversité de la population française.

Pour éviter toute forme de discrimination, le service recrutement de DBA transmet exclusivement aux parties prenantes internes les informations relatives à la situation professionnelle du candidat, à savoir :

- Profil du candidat
 - Statut
 - Nombre d'années d'expérience
 - Date de disponibilité
 - Formation
 - Langues
- Poste envisagé
 - Intitulé du poste auquel le candidat a postulé
 - Mobilité
 - Prétentions salariales
 - Contrats recherchés
- Son savoir faire
- Son savoir-être
- Ses motivations

3. Egalité de genres

DBA a mis en place un accord collectif d'entreprise sur l'égalité Femmes - Hommes et assure une stricte égalité salariale entre femmes et hommes pour un même grade et un même niveau de compétence.

Pour garantir cette stricte égalité salariale, la grille de rémunération est transmise chaque année aux élus pour leur permettre de comparer les moyennes de salaires par coefficient, par genre et par établissement.

4. Santé & Sécurité

Notre politique Santé & Sécurité repose sur 3 axes : évaluation des risques, prévention et mise en place d'actions correctives lorsque nécessaires.

L'évaluation des risques professionnels est établie conjointement avec la délégation unique du personnel élargie permettant de garantir la représentativité des métiers et des sites du groupe et d'assurer un suivi dans une instance formelle.

Les risques identifiés sont ensuite pondérés selon leur fréquence et leur gravité, permettant de déterminer la priorité des actions à mettre en œuvre. Ce document fait l'objet d'une révision annuelle en DUP élargie, en septembre.

⇒ *Aucun nouveau risque ou action à mener n'ont été identifiés pour l'année 2017-2018.*

Notre politique Santé & Sécurité s'appuie sur une démarche de concertation et d'échanges réguliers avec les membres élus de la délégation unique du personnel. Cette démarche privilégie :

- Une approche de prévention collective abordée en comité d'entreprise et en CHSCT sur des sujets collectifs (troubles musculosquelettiques, gestion du stress, etc.)
- Des échanges en délégation du personnel pour évoquer les situations individuelles.

Cette démarche nous permet d'identifier les points à traiter et de mettre en place différentes actions. Ces dernières années, nous avons ainsi réalisé les actions suivantes :

- L'aménagement de locaux pour lutter contre les nuisances sonores
- L'installation de matériel adapté (double écrans, bornes de luminothérapie)
- La sensibilisation des salariés aux bonnes pratiques de postures et déplacements physiques
- Un programme de formation individuel adapté au stress au travail pour les salariés identifiés comme « sensibles », en complément d'un accompagnement managérial
- Un programme de formation certifiante « Sauveteur secouriste du travail » pour couvrir nos différents sites géographiques

Tous les salariés de DBA bénéficient en outre d'un suivi individuel de santé : dans ce cadre, ils sont soumis à des examens médicaux, et ce dès leur embauche, puis périodiquement.

Diverses mesures ont également été mises en place pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, parmi lesquelles :

- La sensibilisation aux bonnes pratiques d'organisation et de fonctionnement des réunions (horaires)
- L'aménagement des horaires de travail, notamment lors des rentrées scolaires

5. Emploi durable

DBA mène une politique privilégiant l'emploi durable : 95% des emplois pourvus en 2017 sont des contrats à durée indéterminée (CDI)

Nos contrats à durée déterminée (CDD) sont exclusivement des postes en alternance, proposés à des étudiants en fin de cycle supérieur, dans une logique de pré-embauche.

6. Développement des compétences et gestion des carrières

Nous pensons que la gestion et le développement des carrières doit être une démarche active menée conjointement par le salarié et son management.

Nos objectifs sont les suivants :

- Développer les compétences et le potentiel de chaque collaborateur
- Faire coïncider le projet professionnel du salarié avec ce que l'entreprise peut offrir comme expérience
- Développer l'employabilité du collaborateur pour plus de flexibilité au sein de notre organisation

DBA a mis en place un plan de formation destiné à faire évoluer les collaborateurs autant sur le « savoir-faire » que le « savoir-être ». Il est composé d'un catalogue de formation intégrant notamment des formations certifiantes et diplômantes, ainsi que des parcours spécifiques à certaines populations (managers par exemple).

⇒ *Quelques indicateurs permettent de mesurer cet investissement :*

- 3700 heures de formation en moyenne par an
- + 200 k€ investis au-delà de la taxe Formation, avec un budget en hausse de 55% entre 2016 et 2017 alors que les effectifs ont évolué de 10%.
- 89% nos effectifs formés en 2017, soit une hausse de 16 points par rapport à 2016.
- Un coût pédagogique moyen de 1340 € / an par salarié formé (en hausse de 24% par rapport à 2016).

L'évolution professionnelle au sein du groupe se traduit par plusieurs trajectoires possibles et cumulables :

- évolution en grade pour devenir progressivement un référent sur son expertise
- évolution en responsabilités en encadrant une équipe
- évolution vers d'autres métiers au sein du groupe



Les résultats en matière de gestion des carrières se mesurent par des indicateurs présentés en comité de direction et en séances de DUP élargie à fréquence régulière.

⇒ *40% des collaborateurs ont été promus en 2017.*

⇒ *8% des salariés ont fait l'objet d'une mobilité interne.*

Ces indicateurs sont exprimés en pourcentage de collaborateurs ayant été évalués dans le cadre de notre campagne annuelle d'évaluation.

III. ENVIRONNEMENT

- **Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.**
- **Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.**
- **Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.**

Notre activité de prestataire de services intellectuels, même si elle n'est pas comparable avec celle d'autres secteurs comme l'industrie ou l'agriculture en termes de conséquence sur l'environnement, a néanmoins un impact environnemental.

Dans le cadre de nos activités, notre politique environnementale se concentre sur les leviers suivants :

- la mise en place de procédures et directives internes pour limiter cet impact
- la sensibilisation régulière de nos équipes à travers nos outils de communication interne : guide du collaborateur, événements, newsletter, affichage, etc.

1. Gestion durable des ressources

Nous avons mis en place diverses mesures pour optimiser la gestion de nos ressources (énergie, papier, eau, consommables bureautiques et équipement) et réduire autant que possible notre empreinte environnementale.

1.1. Mieux acheter :

- Sélection de matériel et consommables ayant le moins d'impact sur l'environnement tout au long de leur cycle de vie : production, distribution, utilisation, fin de vie (Ecolabel)
- Sensibilisation des services internes dans le choix de prestataires externes aux pratiques vertueuses (pratiques éthiques et solidaires)

1.2. Mieux utiliser :

- Utilisation efficace des appareils de reproduction : paramétrage de l'impression par défaut en noir et blanc et recto / verso, retrait des imprimantes individuelles
- Dématérialisation du stockage des données grâce à une solution de virtualisation des serveurs permettant d'optimiser l'usage de ressources physiques et de réduire la consommation énergétique de l'ordre de 20 à 30%
- Documentation et abonnements : diffusion par voie électronique, accès numérique aux bibliothèques

1.3. Mieux jeter :

Diverses mesures ont été mises en place pour mieux gérer nos déchets :

- Mise en place du tri papiers / cartons, en partenariat avec la mairie de Paris
- Traitement et recyclage des cartouches d'encre et toner
- Démarche de revalorisation et/ou destruction des équipements informatiques et bureautiques suivant le respect des normes D3E* en vigueur.



ZOOM SUR UNE INITIATIVE MENE PAR DBA EN FAVEUR DES ENERGIES RENOUVELABLES

Au travers de ses associés fondateurs, DBA a choisi de porter un projet d'installation de centrales photovoltaïques dans le sud de la France.



Le projet se réalise de la manière suivante :

- La société d'exploitation de centrales photovoltaïques, détenue par DBA, loue à des agriculteurs des toitures sur hangar ;
- En contrepartie, elle a le droit d'y installer des centrales photovoltaïques dont elle est propriétaire ;
- Chaque centrale produit de l'électricité qui est vendue à ERDF.

Cet investissement en bout de réseau est très complémentaire avec le réseau ERDF car il permet d'alimenter des villages éloignés, ce qui correspond à une contribution de 40 K€ à l'extension du réseau public basse tension ERDF

Les caractéristiques du projet sont les suivantes :

- Puissance 200 KWC
- Production annuelle 240 000 KWH par an
- 900 panneaux solaires
- Investissement 900 000 €

Résultats :

- 21 tonnes d'émission de CO2 sont évitées chaque année (base énergie en France, pays nucléaire)
- Correspond à 70 foyers éclairés toute l'année

2. Politique de transports et déplacements d'affaires

Compte tenu du réseau de transport en commun à Paris et en région parisienne, l'ensemble de nos collaborateurs sont incités à privilégier ce mode de déplacement. Nous avons adapté notre politique de remboursement des frais de transport en ce sens.

Nous sensibilisons également toutes nos équipes, notamment celles basées en province, aux bénéfices du covoiturage et l'auto partage pour favoriser le développement de ces initiatives. Cette sensibilisation s'effectue principalement à travers nos outils de communication interne (newsletter, affichage).

Notre maillage territorial au travers des différents bureaux de notre cabinet et des cabinets membres du réseau HLB dont DBA fait partie, assure une proximité géographique avec nos clients et partenaires limitant ainsi fortement les besoins en déplacements.

Pour réduire les déplacements liés à la tenue de réunions, nous avons mis en place un dispositif de visioconférence et de conférence téléphonique : équipements des salles de réunion et des postes de travail, formation de nos collaborateurs aux nouveaux outils (Skype).



ZOOM SUR LE PORTAIL CLIENT DBA CONNECT

DBA a mis en place un portail collaboratif permettant de partager des documents avec nos clients dans un environnement dématérialisé et de simplifier ainsi les échanges au quotidien.

Cela constitue une innovation importante par rapport à l'organisation traditionnellement en vigueur dans les activités d'expertise comptable.

Cette solution présente également l'avantage de réduire considérablement les déplacements liés à la transmission des pièces comptables.

IV. ETHIQUE DES AFFAIRES

- **Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.**

Notre politique en matière d'Ethique des Affaires résulte en premier lieu de l'application des directives de notre Code de déontologie et des obligations que doivent respecter les professionnels de l'Expertise-comptable et du Commissariat aux comptes.

Toutes nos interventions s'opèrent ainsi dans le plus strict respect des textes qui régissent l'organisation et l'exercice de l'activité d'Expertise-comptable :

- Ordonnance n°45-2138 du 19 septembre 1945 portant l'institution de l'Ordre des experts-comptables et réglementant le titre de la profession d'expert-comptable ;
- Le décret n°2012-432 du 30 mars 2012 relatif à l'exercice de l'activité d'expertise-comptable qui regroupe au fil de ses articles la grande majorité des décrets antérieurs encadrant la profession et le Code de déontologie, ainsi que le Règlement intérieur de l'Ordre agréé par arrêté du 3 mai 2012 (complété par l'arrêté du 19 février 2013).

Toute lettre de mission (document contractuel adressé au client avant chaque mission) fait clairement référence au Code de déontologie, que ce soit dans le corps du document ou dans les conditions générales d'intervention, avec un rappel des éléments significatifs au regard des travaux qui nous sont confiés.

DBA a également établi un Code de Procédures Générales et d'Ethique du cabinet qui formalise les politiques et les procédures, concernant l'acceptation, l'exécution et le maintien des missions réalisées par les associés et collaborateurs du cabinet.

L'animation de notre politique d'éthique des affaires passe par :

- Le Management (notamment les Associés) qui veillent au jour le jour dans l'exécution des missions à l'application opérationnelle de la politique d'Ethique des Affaires ;
- La Direction des Ressources Humaines (DRH) qui s'assure de la signature formelle par les salariés des engagements généraux et spécifiques, de la diffusion de l'information et de la tenue des réunions de sensibilisation / formation sur l'Ethique des Affaires.
- La Direction des Systèmes d'Information (DSI) qui a la responsabilité de la correcte application de notre politique en matière de sécurité et de confidentialité des données.

Lors de la signature du contrat de travail, le salarié est systématiquement rappelé de l'ensemble de ses obligations. Chaque collaborateur signe une attestation spécifique dans laquelle :

- il s'engage à respecter les principes d'indépendance et de conflits d'intérêts
- il certifie ne présenter aucun risque au regard de la lutte contre le blanchiment de capitaux
- il s'engage à respecter les principes de sécurité de l'information et de confidentialité des données

Le non-respect de ces règles est passible de sanctions.

Pour les collaborateurs qui suivent le cursus de formation d'Expertise-comptable et Commissariat aux Comptes, la connaissance des Codes de déontologie fait partie intégrante de leur formation et notamment tout au long des 3 années dites de « stage ».

La diffusion de notre politique d'éthique se fait également au travers de formations internes au cabinet, animées par un associé et spécifiques à chaque activité. Par exemple s'agissant de l'audit (commissariat aux comptes), les obligations en matière de fraude et de blanchiment des capitaux font l'objet d'un focus particulier.

La procédure d'alerte visant à signaler les dysfonctionnements en matière d'éthique des affaires fait partie intégrante du Guide de procédures générales et d'éthique. Cette procédure est également relayée par les associés auprès des collaborateurs qu'ils font intervenir sur les dossiers.