



COMMUNICATION SUR LE PROGRES

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Novembre 2019



SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
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
• Enquête interne.....	5
• Evolution du service RH	6
• Gestion des carrières	6
• Non-discrimination	7
• Intégration de la diversité	7
• RGPD.....	7
II. NORMES DU TRAVAIL	8
• Réaménagement des locaux	8
• Evolution du mode de travail	10
• DBA s’engage	11
• Emploi durable	11
III. ENVIRONNEMENT	12
• Gestion durable des ressources.....	12
Mieux acheter :.....	12
Mieux utiliser :.....	13
Mieux jeter :	13
• Politique de transports et déplacements d’affaires.....	14
IV. ETHIQUE DES AFFAIRES	15
• Sécurité des données.....	15

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

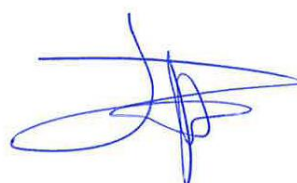


En adhérant en 2017 au Pacte Mondial des Nations Unies, DBA a souhaité marquer son engagement autour des 10 principes universels du Global Compact et sa volonté de participer à un mouvement collectif primordial.

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 deuxième publication nous permet de rendre compte de l'impact des actions menées depuis septembre 2018 avec notamment le réaménagement de nos locaux parisiens.

Nous nous engageons ainsi à améliorer en continu nos 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.

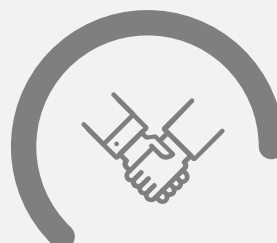


Arnaud Laplanche
Président



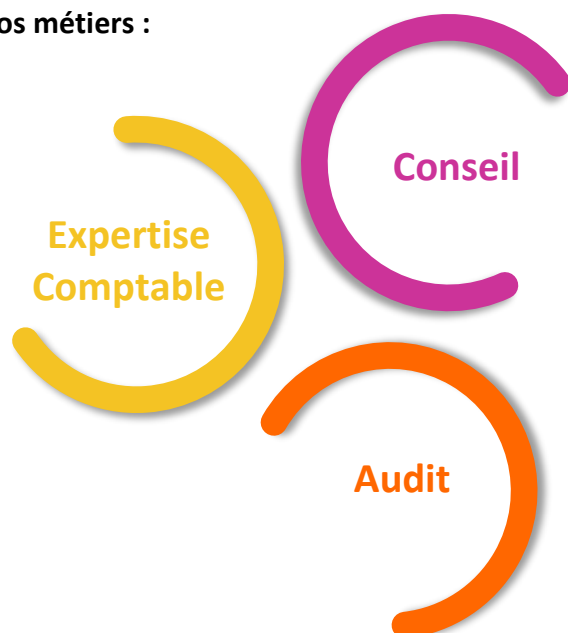
FICHE D'IDENTITE DE DBA

250
collaborateurs



37 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

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.

- **Enquête interne**

Depuis trois ans maintenant, une enquête réalisée par un organisme indépendant ChooseMyCompany nous permet d'évaluer le bien-être de nos collaborateurs et le climat social au sein de DBA. Cette enquête est un outil de mesure et de pilotage de notre politique en matière de gestion des ressources humaines.



INDICATEURS CLÉS



Les résultats 2018 / 2019 sont en hausse par rapport à l'année dernière et nous permettent d'obtenir, pour la troisième année consécutive, le label Happy At Work 2019 – Les Echos.

Les collaborateurs ont attribué à DBA une note globale de 4,42/5 :

- 85 % se disent prêts à recommander DBA à leur entourage pour commencer ou poursuivre leur carrière ;
- 89% ont salué la qualité des relations humaines (accessibilité, sincérité, esprit de collaboration...);
- 86% trouvent du sens à ce qu'ils font ;
- 81% ont le sentiment de progresser et d'apprendre.

Cette enquête nous permet également d'identifier des axes de progression et de mettre en place des plans d'actions.

Cette année, nous avons ainsi lancé plusieurs chantiers : le réaménagement des locaux, la refonte du processus de gestion des carrières et la mise en place d'un outil de suivi d'activité.

• Evolution du service RH

Le service recrutement a été renforcé avec l'arrivée de nouvelles ressources et notamment d'une manager. Cela a permis de mieux structurer l'activité, d'avoir un meilleur suivi des candidats et de mieux communiquer à chaque étape du processus de recrutement.

Un poste de chargée d'intégration a également été créé afin de faciliter l'intégration chez DBA. Chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un parcours d'intégration mieux défini et de points de suivi réguliers. Nous mettons progressivement en place des séminaires d'intégration pour les nouveaux arrivants.

• Gestion des carrières

Nous avons lancé un vaste projet de refonte du processus de gestion des carrières pour le rendre plus lisible, plus collaboratif et plus cohérent avec notre projet d'entreprise et notre volonté d'échanges et de proximité. Pour accompagner ce changement, nous avons déployé une nouvelle application « Trajectoire ». Celle-ci se décline en 4 modules :

- Carrière : possibilité de consulter sa fiche métier et le catalogue des fiches métiers du groupe, et de visualiser les parcours d'évolution possibles pour chaque métier.
- Profil : permet de consulter son profil, de le rendre visible de son management et de mettre en valeur ses compétences.
- Formation : permet de consulter le catalogue de formation, et suivre ses demandes de formation et retrouver l'historique des formations déjà réalisées.
- Entretien : permet de consulter les campagnes d'entretien des années précédentes et d'accéder à celle de l'année en cours.

Cette application est disponible sur ordinateur, tablette ou smartphone.



INDICATEURS CLÉS

- 6 800 heures de formation ont été réalisées en 2019 pour 187 collaborateurs contre 3 818 heures en 2018 (pour 154 collaborateurs)
- Les effectifs formés ont évolué de 21 % et les heures de formation ont évolué de 78 %
- 95% de nos effectifs ont été formés en 2018, soit une hausse de 6 points par rapport à 2017
- 63% % des collaborateurs ont été promus en 2019 et 54 % en 2018

- **Non-discrimination**

Les managers sont responsabilisés et formés aux entretiens de recrutement et aux bonnes pratiques. Nous intégrons un chapitre sur la non-discrimination à ces formations, en impliquant notamment les IRP (acteurs du dialogue social).

Le service recrutement communique exclusivement sur les informations professionnelles du candidat.



INDICATEURS CLÉS

En 2019, les effectifs comptaient 44 % d'hommes et 56 % de femmes.
En 2018, la proportion était de 47 % d'hommes et 53 % de femmes.

- **Intégration de la diversité**

Nous avons été accompagnés en 2018 par un cabinet de conseil référencé par AGEFIPH afin de construire un plan Handicap et le déployer. Le déploiement est prévu pour 2020.

Ce plan Handicap vise à intégrer les collaborateurs en situation de handicap au sein de l'entreprise. Il se décompose en quatre plans d'actions :

- Le pilotage du plan Handicap
- Le recrutement
- La sensibilisation des collaborateurs
- Le développement de la sous-traitance

- **RGPD**

- Nous avons établi une politique RGPD, présentée à tous les salariés pour leur expliquer comment leur employeur protège leurs données et leur droit de rectification / omission, etc. Un référent RGPD a également été nommé.
- Chacun a accès 7/7, H24 à ses données personnelles pour faire valoir son droit d'omission / rectification.
- Une politique RGPD a également été mise en place pour les Ressources Humaines :
 - Elle vise à ce que les informations personnelles des salariés ne soient visibles que du service RH et avec leur autorisation.
 - Elle permet à tous salariés de supprimer leurs données à tout moment de la vie de leur contrat.

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.**

• Réaménagement des locaux

Cette année, nous avons mis en place un grand chantier de réaménagement de nos locaux du 36 rue du Louvre pour accompagner notre croissance et répondre aux attentes de nos collaborateurs en matière de confort de travail et de convivialité. Nous voulions moderniser nos espaces de travail en nous appuyant sur les nouvelles technologies, créer un environnement accueillant pour nos visiteurs et attractif pour les candidats.

Pour nous accompagner dans ce projet, nous avons fait appel à Majorelle, une entreprise spécialisée dans l'aménagement d'espaces de travail. Nous avons souhaité impliquer les collaborateurs et avons mis en place un groupe de travail représentant les différentes familles de métiers du groupe. Ce groupe de travail s'est réuni lors de 5 ateliers pour définir les attentes et participer ainsi à l'élaboration du projet d'aménagement. L'ensemble des équipes a été tenu informé tout au long de l'avancement du projet lors de nos événements internes et par communication écrite (Newsletter, mails d'information).

Aujourd'hui, voilà ce qui change :

- Le nouveau plateau offre un environnement de travail plus flexible et plus collaboratif avec différents espaces où chacun peut s'installer et se déplacer en fonction des besoins de la journée : travail sur un dossier avec un collègue, point informel avec son manager, réunion téléphonique, espace pour s'isoler, pour téléphoner ... etc. A chaque situation de travail, un espace est disponible !
- Les salles de réunion ont des configurations et des tailles adaptées : salles de réunion plus ou moins formelles, box dédié aux entretiens de recrutement, etc. Les bureaux associés sont quant à eux aménagés pour se transformer au besoin en salles de réunion complémentaires.



- Différents espaces de détente sont présents sur le plateau :
 - Un WorkCafé de 40 places est situé au centre du plateau et accessible dès l'entrée, avec des canapés confortables, du café et du thé à la disposition de tous. C'est un espace pour se retrouver autour d'un café, se détendre, échanger et même travailler de manière informelle dans un cadre différent.



- Des espaces de pause sont disséminés sur tout le plateau pour permettre à chacun de s'y installer au cours de la journée pour discuter, passer un appel ...
- Un matériel informatique adapté à de bonnes conditions de travail et ergonomiques a été choisi : des doubles écrans, réglables (hauteur, disposition), sur tous les postes de travail.



- Des casiers individuels sécurisés ont été mis à disposition des collaborateurs pour ranger leurs affaires personnelles.
- Des moyens ont été mis en place pour lutter contre les nuisances sonores : une moquette spécifique, des cloisons adaptées, des box insonorisés.

Les espaces cloisonnés ont été équipés de parois vitrées pour offrir un maximum de lumière à leurs occupants.

Les couleurs aux tons méditerranéennes et la décoration (plantes, photos) n'ont pas été choisis au hasard. Le but était de créer une ambiance chaleureuse où nos collaborateurs se sentent « comme à la maison ».

• Evolution du mode de travail

DBA a mis en place le home-office pour s'adapter aux nouveaux modes de travail plus modernes et plus flexibles. L'objectif était d'offrir plus de souplesse et d'autonomie de travail à nos collaborateurs et favoriser ainsi un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Pour accompagner cette logique de flexibilité et de modernité, nous avons revu nos outils de téléphonie et de communication afin de dématérialiser la téléphonie. Nous nous sommes dotés d'un outil de softphonie et de travail collaboratif : TEAMS qui remplace les téléphones fixes et l'outil de messagerie instantanée Skype. Cet outil complet nous permet de téléphoner via l'ordinateur, d'avoir des conversations sur le « chat », de planifier des réunions, d'organiser des visio et audio conférences, de partager des documents, de créer des groupes de travail ... Une application Teams permet également de passer des appels directement via son Smartphone.

- **DBA s'engage à travers le mécénat**

Nous avons mis en place une démarche de mécénat et avons décidé de donner la parole à nos collaborateurs.

Nous les avons sollicités via une enquête interne afin de connaître les domaines qui leur tenait le plus à cœur et d'identifier les associations qu'ils souhaitent soutenir. Parmi les domaines, 4 sont ressortis : Humanitaire & Urgence, Santé & Recherche, Développement Durable, Solidarité – Pauvreté & Exclusion.



INDICATEURS CLÉS

Les collaborateurs se sont sentis impliqués car 155 ont répondu à l'enquête !
91 associations ont été citées au total, dont 69 citations uniques.
Une enveloppe de 50 000 euros est consacrée au mécénat cette année.

6 associations ont été retenues et ont été présentées au Comité d'Entreprise, qui a pris la décision de n'en retenir que quatre afin de concentrer les ressources financières et humaines et de construire une relation durable avec ces dernières. Les premiers échanges sont actuellement en cours pour établir les partenariats et définir les actions qui peuvent être menées.

- **Emploi durable**



INDICATEURS CLÉS

95% des emplois pourvus en 2018 sont des contrats à durée indéterminée (CDI) et 94% en 2019.

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.

- **Gestion durable des ressources**

Mieux acheter :

- Pour l'arrivée dans les nouveaux locaux, nous avons souhaité prendre de nouvelles habitudes de consommation et limiter nos déchets plastiques :
 - Nous avons supprimé les bouteilles en plastique et les avons remplacées par des bouteilles en verre. Nous ne distribuons plus de bouteilles d'eau en plastique à nos clients et candidats. Nous avons installé une fontaine à eau Castalie, fontaine à eau du robinet micro filtrée (plate et gazeuse). Cela nous a également permis de supprimer des fontaines à eau avec gobelets en plastique.
 - Nous avons distribué des gourdes à tous les collaborateurs et nous en remettons à tous les nouveaux arrivants.



Nous avons choisi les gourdes de la marque Gobilab, produites en France sans bisphénol A et sans migration dans l'eau. Elles sont personnalisables et durables. Une gourde gobi permet d'économiser 2000 verres jetables sur 3 ans et de générer 12 kg de déchets 9 kg de CO2 en moins !

- Les verres et touillettes en plastique ont également été supprimés au profit de verres en verre et de vaisselle et couverts réutilisables, qui sont mis à disposition de tous dans le WorkCafé.
- Nous choisissons des prestataires externes aux pratiques vertueuses, notamment un traiteur zéro déchet - Le Cercle - pour les événements (petits déjeuner, cocktails dînatoires), pour la commande des plateaux

repas pour les comités de direction. Le Cercle livre de grands sacs contenant des plateaux repas réutilisables et de la vaisselle non jetable. Un livreur récupère les sacs et la vaisselle le lendemain de l'événement.



En passant par le prestataire Le Cercle, nous avons **économisé 237 kg de déchets** depuis mars 2018.

- Nous sélectionnons des produits ayant le moins d'impact sur l'environnement tout au long de leur cycle de vie :
 - Des produits d'entretien (lave-vaisselle, savon, bombes désodorisantes aux huiles essentielles).
 - Nous mettons à disposition de nos collaborateurs des paniers de fruits bio chaque semaine.
- Nous avons renouvelé notre parc ordinateur en remplaçant les ordinateurs fixes par des ordinateurs portables qui sont sensiblement moins énergivores. Les alimentations électriques sont passées d'environ 350 W à 65 W.
- Le service informatique a choisi de changer le modèle d'ordinateurs (en passant de Dell 5490 à Lenovo T480S et Lenovo X1 Carbon). Les ordinateurs Lenovo consomment moins d'énergie que les Dell.

Mieux utiliser :

- Nous utilisons de manière efficiente les appareils de reproduction - les imprimantes individuelles ont été retirées. Il n'y a plus que deux points copie dans les locaux et les imprimantes sont paramétrées par défaut pour des impressions en noir et blanc et recto/verso. Aujourd'hui avec le flex-office, les collaborateurs sont encore plus incités à réduire leur consommation de papier et à aller vers plus de dématérialisation.

Mieux jeter :

- Nous avons valorisé nos déchets dans le cadre du réaménagement des locaux :
 - Nous avons opté pour le recyclage de l'ancien mobilier et avons fait appel à Valdelia, un éco-organisme agréé par le Ministère de l'écologie pour la collecte, la réutilisation et le recyclage des Déchets d'Eléments d'Ameublement (DEA) non ménagers. Valdelia agit dans une logique d'économie circulaire en favorisant le recyclage, la réutilisation et la valorisation du mobilier en fin de vie.



- Tonnage total réceptionné : 12,68 tonnes
- 55 kg de CO₂e/tonne de DEA collectée
- 13 kg CO₂e/tonne de DEA traitée

- Les moquettes usagées ont été récupérées par le groupe Vanheede. Le groupe est opérateur sous convention du dispositif OPTIMUM qui offre une solution durable et globale à la filière des revêtements de sol en récupérant et valorisant des moquettes et dalles textiles usagées, ainsi que des chutes de pose collectées sur les chantiers.



4300 kg de moquettes usagées au total ont été collectés, transportés et valorisés.

- Le matériel informatique obsolète est stocké dans notre datacenter en attendant d'être recyclé. Les anciens écrans ont été partis à la vente chez un commissaire-priseur.



- Nous lançons le tri sélectif en septembre 2019 en partenariat avec Lemon Tri :

- Nous avons retiré les poubelles individuelles et mis en place trois points « poubelles » avec des bacs de tri. Début octobre, une matinée de sensibilisation a été organisée afin de sensibiliser les collaborateurs aux gestes de tri de manière ludique. Nous recyclons désormais le papier, le plastique et PET, le carton, les ampoules, les cartouches d'encre/toner, les piles et les capsules Nespresso.

- **Politique de transports et déplacements d'affaires**

- La mise en place du home office a eu un impact sur les déplacements. Les collaborateurs peuvent désormais travailler depuis chez eux et ainsi réduire leurs déplacements.



Chaque collaborateur éligible au home-office y a droit 1 fois par semaine.

- Pour éviter les déplacements inutiles, les salles de réunion sont mieux équipées (click and share, téléphonie) pour faciliter les réunions via conférences téléphoniques et visioconférence.

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.**

Outre les engagements éthiques des salariés qui sont amenés à signer de nombreux contrats, nous avons principalement travaillé en 2019 à la sécurité des données.

- **Sécurité des données**
 - 2019 est une année charnière pour DBA en ce qui concerne la sécurité du Système d'Information (SI). Sous l'influence de nos grands clients bancaires, nous avons été amenés à revoir complètement la politique existante de sécurité du SI (SSI), nous doter d'une stratégie de SSI, d'une méthode d'analyse et de suivi des risques, d'un référentiel SSI, d'un outil de déclaration des alertes de sécurité et de mener de nouveaux projets pour corriger les vulnérabilités détectées et permettre de couvrir les risques.
 - L'infrastructure parisienne est maintenant localisée dans un Datacenter ISO14001 et exploitée de manière rationnelle en fonction des besoins et usages des utilisateurs de DBA. Nous conduirons d'ici la fin d'année le même type de projet pour le site de Rennes.