

CVA – UN Global Compact – COP 2020-2021

Statement of continued support by the Chief Executive Officer

Statement of the company's chief executive (CEO or equivalent) expressing continued support for the Global Compact and renewing the company's ongoing commitment to the initiative and its principles.

Le 1^{er} décembre 2020 à Paris,

Mesdames, Messieurs,

Corporate Value Associates (CVA) réaffirme son soutien aux Dix Principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Notre communication annuelle décrit comment les axes du Pacte Mondial s'inscrivent dans notre stratégie et dans l'ADN de CVA, et se déclinent dans nos principaux processus opérationnels ; nous listons également les actions que nous avons lancées sur chacun des thèmes et les résultats obtenus.

Nous nous engageons également à partager cette information avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Sincèrement,

Paul-André Rabate

Président et Fondateur

Human Rights

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of human rights for the company (i.e. human rights risk-assessment). Description of policies, public commitments and company goals on Human Rights.

Corporate Value Associates s'engage à appliquer les lois, conventions et règlements en vigueur dans les pays où elle est présente. De manière générale, CVA adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

En tant que cabinet de conseil, CVA considère que les hommes sont ses actifs les plus précieux. Le développement et l'épanouissement des individus qui composent son organisation est une priorité pour l'entreprise.

Implementation

Description of concrete actions to implement Human Rights policies, address Human Rights risks and respond to Human Rights violations.

CVA met en œuvre au quotidien une politique de gestion des Ressources Humaines extrêmement structurée; celle-ci est déployée de la même manière dans l'ensemble des implantations de CVA dans le monde. Cette politique est construite autour de 3 grands principes : l'attention prêtée aux besoins et aux aspirations de chacun, l'engagement à développer les compétences, l'engagement au dialogue et à la reconnaissance de la performance.

Les actions et processus clés que nous avons mis en place sont par exemple :

- Les revues de carrières qui ont lieu pour chaque employé à tout niveau, deux fois par an, et permettent un échange constructif autour des compétences développées, des perspectives de développement de chaque personne. Ces revues mobilisent pendant deux jours par semestre l'ensemble du top management de CVA.
- La mise en place d'un système de mentorat : chaque employé de CVA a l'opportunité de bénéficier d'un suivi personnalisé par un mentor qui le suivra durant tout son parcours.
- L'intégration d'un chapitre complet management d'équipe, dans les compétences qui sont évaluées chez tous les managers de la firme, et la mise en place de formations pour que les nouveaux managers en situation de gérer des équipes puissent le faire en ayant tous les outils disponibles.
- L'organisation de séminaires d'intégration des nouvelles recrues.
- L'organisation de séminaires de développement des collaborateurs autour de thématiques variées : management, analyses, prise de parole en public...

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates performance.

L'ensemble des processus d'évaluation et de revues de carrières ont été harmonisés dans tous les bureaux de CVA à travers le monde.

En 2020, les outils d'évaluation ont été revus afin de mieux tenir compte de l'ensemble des critères.

Tous les employés de CVA – y compris les stagiaires en formation – ont bénéficié d'un mentor.

La majorité des employés de CVA a participé à un ou plusieurs séminaires en 2020.

Labour

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of labour rights for the company (i.e. labour rights-related risks and opportunities). Description of written policies, public commitments and company goals on labour rights.

CVA est dans tous les pays un employeur parfaitement respectueux de l'ensemble des dispositifs réglementaires liés au Droit du Travail, qu'ils soient locaux et internationaux. CVA est un employeur non

discriminant et considère par ailleurs que la diversité est l'essence de la richesse d'une organisation et au coeur de la créativité qui est essentielle pour le positionnement stratégique de la firme.

Implementation

Description of concrete actions taken by the company to implement labour policies, address labour risks and respond to labour violations.

La gestion des ressources humaines est confiée dans chaque bureau de CVA à un responsable qualifié, ayant toutes les compétences pour s'assurer que la législation du travail est respectée.

CVA a une grille de salaires uniquement basée sur le niveau de compétence démontré, garantissant que deux employés au même niveau de compétences aient dans un même pays une rémunération strictement identique. De même, notre système de revue de carrière permet de s'assurer que les promotions accordées soient justes et comprises par tous.

Des communications entre la Direction et l'ensemble du personnel ont été systématisées et prennent la forme de réunions régulières, au niveau local et international, pour que soient partagés les informations sur les perspectives et préoccupations de chacun.

En outre, CVA a pour ambition de favoriser l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle de jeunes issus d'itinéraires scolaires 'atypiques', l'objectif étant de lutter contre les discriminations sur le marché du travail. Cela se traduit notamment par la mise en place de formations aux entretiens de personnalité, destinées à des jeunes issus de filières variées et de milieux défavorisés, pour les aider à intégrer des « Grandes Ecoles de Commerce » et préparer leur entrée dans la vie active.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates performance.

CVA réunit aujourd'hui plus de 30 nationalités différentes

Des tableaux de bord concernant les Ressources humaines ont été développés récemment et permettent de mieux suivre l'ensemble des indicateurs pertinents (staffing, progressions, ...).

Des bénévoles de CVA ont pu réaliser une cinquantaine d'heure d'entretiens pour former des jeunes, issus de filières variées et de milieux défavorisés, aux concours d'entrée pour les « Grandes Ecoles de Commerce ».

Environment

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of environmental protection for the company (i.e. environmental risks and opportunities). Description of policies, public commitments and company goals on environmental protection.

Dans ses activités de conseil, CVA a trois principaux types d'impacts directs sur l'environnement : la consommation de fournitures et matériels de bureau, induite par l'activité de ses consultants et les rapports produits pour ses clients; la consommation de plastique dans la vie quotidienne du bureau ; les voyages et déplacement lors des missions réalisées pour les clients.

CVA met en œuvre sur chacun de ces trois points des politiques visant à réduire son impact sur l'environnement.

Par ailleurs, CVA a développé une expertise Développement Durable, pour aider ses clients, groupes industriels ou de services appartenant à des secteurs d'activité variés, à intégrer dans leur stratégie et dans leurs propres processus opérationnels, des objectifs et actions permettant de réduire leur empreinte environnementale.

Implementation

Description of concrete actions to implement environmental policies, address environmental risks and respond to environmental incidents.

En ce qui concerne la réduction de la consommation de fournitures et matériels de bureau, nous avons mis en place plusieurs actions :

- Papier : Limitation des impressions de documents pour favoriser la transmission électronique aux clients ; Impressions recto-verso systématiques ; Travail sur la concision des rapports remis aux clients
- Cartouches : Système de recyclage des cartouches ; Limitation des impressions couleur
- IT : Revente de matériel informatique aux employés

En ce qui concerne la réduction de la consommation de plastique dans la vie quotidienne du bureau, nous avons implémenté plusieurs actions :

- Mise en place d'un système de tri sélectif amélioré dans les locaux favorisant le recyclage de plastiques et cartons
- Installation d'une fontaine à eau dans les locaux pour limiter l'utilisation des bouteilles d'eau
- Distribution de tote bag aux employés pour réduire l'utilisation de sacs plastiques

En ce qui concerne les voyages des consultants, nous avons travaillé sur la limitation de ceux-ci en :

- Favorisant autant que nécessaire les conférences téléphoniques ou visio-conférences
- Incitant les consultants qui travaillent en environnement urbain à prendre les transports en commun (les taxis et voitures personnelles ne sont pas remboursées sauf autorisation exceptionnelle)
- Mettant en avant des plateformes VTC 100% électrique

Par ailleurs, CVA a développé au cours des dernières années ses outils stratégiques pour inclure le développement durable, l'impact sur l'environnement et l'impact sur l'ensemble des parties prenantes dans les décisions stratégiques prises par ses clients.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates environmental performance.

Nous estimons la réduction de la consommation de papier à -25% depuis le lancement de l'initiative.

Depuis la mise en place des initiatives visant le plastique, la consommation a été réduite de 40%.

CVA a développé et implémenté avec succès plusieurs dizaines de fois sa nouvelle suite méthodologique baptisée LEAD.

Anti-Corruption

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of anti-corruption for the company (i.e. anti-corruption risk-assessment).

Description of policies, public commitments and company goals on anti-corruption.

La transparence, l'honnêteté et l'absence de pratiques commerciales contestables font partie des valeurs de CVA. Nos relations avec nos clients, partenaires, fournisseurs, ou toute autre partie prenante privée ou publique sont basées sur le strict registre professionnel et sur la reconnaissance des compétences et des expertises des consultants de CVA.

Implementation

Description of concrete actions to implement anti-corruption policies, address anti-corruption risks and respond to incidents.

Nous travaillons sans relâche à développer et formaliser nos processus commerciaux afin de les professionnaliser, pour accroître leur efficacité, mais également pour former et coacher dans le temps nos consultants, et les aider à développer leurs compétences commerciales.

Ainsi nos processus sont entièrement renseignés et ils font l'objet d'amélioration continue et d'échange de bonnes pratiques entre nos différents secteurs.

Toutes nos interventions commerciales sont régies par une proposition en bonne et due forme précisant de manière détaillée les objectifs de l'intervention, les livrables, le calendrier, les équipes d'intervenants et le budget. Ces propositions sont discutées de manière très transparente avec nos clients qui sont le plus souvent les Comités Exécutifs de grandes entreprises (et non des personnes individuelles).

Les Directions Achats de nos clients sont toujours impliquées dans les processus, en amont des propositions et des offres. Nous avons par ailleurs beaucoup développé les pratiques de qualification en amont par les Directions des Achats. Ces processus sont très lourds et requièrent de notre part une transparence complète sur nos activités, nos compétences et nos coûts.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates anti-corruption performance.

Nous avons renforcé et amélioré nos outils de suivi de l'activité commerciale en même temps que la nouvelle organisation de CVA en practice sectorielle permettait de mieux suivre, piloter et orienter les actions. Nous avons notamment créé plus de ponts – et donc de garde fous – entre les Practices sectorielles.