



Communication sur le Progrès Global Compact Année 2019

Contacts : Claire Charvet et Laura Davenel

avb.impact@avb.team



TABEAU DES CONCORDANCES	5
EDITO D'ALEXANDRE GROS, ASSOCIE D'AVB EN CHARGE DU GROUPE RSE.....	7
AVB, CABINET DE CONSEIL EN MANAGEMENT ET ORGANISATION	8
MISSIONS ET STRATEGIE.....	8
<i>Activités.....</i>	8
<i>Clients.....</i>	8
<i>Lieu d'implantation :</i>	8
<i>Quelques repères :</i>	8
VALEURS.....	9
GOUVERNANCE.....	10
<i>Gouvernance d'entreprise.....</i>	10
<i>Gouvernance RSE</i>	11
POLITIQUE ET ENJEUX RSE	12
<i>Parties prenantes</i>	12
<i>Politique RSE.....</i>	13
<i>Des initiatives concrètes.....</i>	13
FAVORISER L'EPANOUISSEMENT DES SALAIRES.....	16
NOS ENGAGEMENTS.....	16
<i>Accompagner les collaborateurs tout au long de leur parcours</i>	16
<i>Co-construire le cabinet avec l'ensemble des collaborateurs.....</i>	16
<i>Prévenir toute forme de discrimination et respecter la dignité de chacun</i>	16
<i>Offrir un cadre de travail agréable et propice à l'efficacité professionnelle</i>	17
NOS ACTIONS ET NOS RESULTATS	17
<i>Une formation et un accompagnement continus des consultants.....</i>	17
<i>De nombreux évènements, permettant l'implication des collaborateurs dans la construction du Cabinet.....</i>	18
<i>La vigilance d'aVB et les outils de lutte contre la discrimination au sein du cabinet</i>	18
<i>Proposer un cadre de travail agréable</i>	19
DIMINUER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT	22
<i>S'engager vers des pratiques d'achats responsables.....</i>	22
<i>Adopter des comportements en faveur de l'environnement.....</i>	22
<i>Promouvoir une consommation durable auprès de nos clients</i>	23
NOS ACTIONS ET NOS RESULTATS	23
SOUTENIR L'ACTION SOCIETALE.....	28
NOS ENGAGEMENTS.....	28
<i>Développer des actions de mécénat.....</i>	28
<i>Aider des associations sur le plan matériel</i>	28
NOS ACTIONS ET NOS RESULTATS	29












GARANTIR UNE GOUVERNANCE ET DES PRATIQUES RESPONSABLES.....	32
NOS ENGAGEMENTS.....	32
<i>Assurer une gouvernance responsable.....</i>	<i>32</i>
<i>Garantir des pratiques responsables.....</i>	<i>32</i>
NOS ACTIONS ET NOS RESULTATS	33

Index des références GRI

GRI 102-1 à 102-8	8
GRI 102-12	12
GRI 102-14	7
GRI 102-15 à 102-20	10
GRI 102-17	32
GRI 102-22 à 102-24	10
GRI 102-26	10
GRI 102-29	10
GRI 102-31 à 102-34	10
GRI 102-37	16
GRI 102-40	12
GRI 102-41	16
GRI 102-42 et 102-43	12
GRI 102-46 et 102-47	12
GRI 102-52	12
GRI 102-54	12
GRI 201-1	9
GRI 203-1	28
GRI 204-1	22
GRI 205-2 et 205-3	32
GRI 206-1	32
GRI 302-1	22
GRI 302-4	22
GRI 302-5	22
GRI 303-1	22
GRI 305-1	22
GRI 305-2	22
GRI 308-1	22
GRI 401-1 et 401-3	16
GRI 404-1 à 404-3	16
GRI 405-1 et 405-2	16
GRI 406-1	16
GRI 412-2	16
GRI 414-1	22
GRI 418-1	32
GRI 419-1	32

TABLEAU DES CONCORDANCES

Axe de la politique RSE	Sous-axe de la politique RSE	Actions de la politique RSE	10 principes du GC - long	ODD	Réf. GRI	Page
1. Favoriser l'épanouissement des salariés	1.1. Accompagner les collaborateurs tout au long de leur parcours	Mise en place d'un Knowledge Management			404-2	17
		Au moins une formation pour 100% des collaborateurs			404-1	17
		Accompagnement annuel de 100% des salariés par un manager et un associé			404-3	18
		Mise en place d'un catalogue de formation			404-2	17
	1.2. Co-construire le cabinet avec l'ensemble des collaborateurs	Organisation d'événements				18
	1.3. Prévenir toute forme de discrimination et respecter la dignité de chacun	Sensibilisation de 100% des collaborateurs aux politiques ou procédures relatives discrimination et harcèlement	6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi		412-2	18
		Formation de 100% des collaborateurs en charge du recrutement à la lutte contre la discrimination en recrutement	6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi		405-1, 412-2	18
		Diversité dans les organes de décision	6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi		405-1	18
		100% des salariés embauchés en CDI			405-2	19
	1.4. Offrir un cadre de travail agréable et propice à l'efficacité professionnelle	Rénovation des espaces de travail			401-1	19
		Indicateurs sociaux	1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme		401-1, 401-3, 403-2, 405-1, 405-2, 406-1	20
2. Diminuer notre impact sur l'environnement	2.1. S'engager vers des pratiques d'achats responsables	Mise en place d'une nouvelle politique d'achats responsables	8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement		204-1, 302-1, 305-1, 305-2, 308-1	22
	2.2. Adopter des comportements en faveur de l'environnement	Remplacement d'équipements (radiateurs, chasse d'eau, VMC, chauffe-eau, imprimante)	8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement		302-4, 302-5, 305-2	23

		Réduction de la production de déchets et recyclage	8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement		305-1	24
		Sensibilisation aux éco-gestes	8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement		302-4, 305-1	25
3. Soutenir l'action sociale	3.1. Développer des actions de mécénat	Accompagnement d'une association sur l'année 2019			203-1	28
		Intervention auprès de Grenoble Ecole de Management			203-1	30
	3.2. Aider des associations sur le plan matériel	Participation à des événements sportifs à but caritatif, don de matériel informatique, achat de matériel auprès d'ESAT			203-1	28
4. Garantir une gouvernance et des pratiques responsables	4.1. Assurer une gouvernance responsable	Nomination d'un DPO			418-1, 419-1	33
		Utilisation du cloud Microsoft pour protéger les données			418-1	33
	4.2. Garantir des pratiques responsables	Charte informatique conforme à RGPD			418-1	33
		Sensibilisation de 100% des collaborateurs à la confidentialité et à la sécurité de l'information			418-1	33
		Conformité aux termes figurant dans le vademecum « Ethique et Transparence – Prévenir le risque de corruption dans les PME » de l'organisation Transparency International France.	10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin		102-17, 419-1	33
		Sensibilisation de 100% des collaborateurs aux procédures de lutte contre la corruption	10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin		205-2	33

EDITO D'ALEXANDRE GROS, ASSOCIE D'AVB EN CHARGE DU GROUPE RSE

GRI 102-14



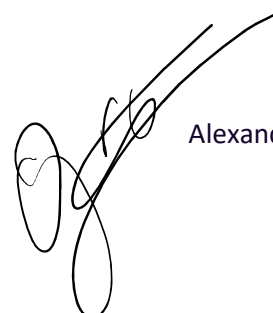
« C'est la volonté d'apporter de la valeur ajoutée à ses clients tout en développant la qualité des relations humaines qui a abouti à la création d'aVB. Ces valeurs fondatrices ont guidé notre chemin pour bâtir l'aVB d'aujourd'hui. Pas à pas, nous avons mis en place les actions qui participent désormais à la définition de l'essence du Cabinet.

La définition de notre nouvelle politique RSE 2019-2024, nous a confirmé que nous pouvons encore nous dépasser et franchir un nouveau cap, afin de garantir à nos collaborateurs et nos clients notre engagement pour les principes pour lesquels ils nous ont choisi.

La responsabilité et la transparence ont été nos axes de travail en 2019. Nous avons ainsi obtenu la note de 64/100 lors de l'évaluation Ecovadis. Notre performance nous place dans le Top 5% des entreprises du secteur et nous permet d'afficher un statut Gold.

Dans une démarche d'amélioration continue, nous avons également préparé notre adhésion au Global Compact afin de concrétiser notre engagement pour le respect des 10 Principes du Pacte Mondial de l'ONU sur les Droits de l'Homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption, dans l'esprit d'un développement responsable et durable. Ces démarches devraient aboutir au début de l'année 2020.

Notre engagement au quotidien est retracé dans ce rapport annuel que nous sommes fiers de vous présenter tel un outil de partage sur les sujets qui nous animent et un outil de transparence sur nos performances et nos axes de progrès. »



Alexandre GROS

Missions et stratégie

GRI 102-1 à 102-8

Créé en 2004, aVB exerce son activité dans le domaine du conseil dédié à l'assurance de personnes. Fruit de la rencontre entre le monde du conseil et celui de l'assurance, aVB est issu de l'association de spécialistes de l'assurance.

Activités

Les missions sur lesquelles intervient aVB vont du cadrage à l'accompagnement au changement en passant par l'innovation. Ainsi le cabinet accompagne la transformation du secteur et de ses acteurs à travers des missions touchant au management et à la stratégie.

Clients

Les clients d'aVB sont à l'origine des institutions de prévoyance, des mutuelles ou groupements de mutuelles, des assureurs, des courtiers et les fédérations du secteur.

aVB développe des relations durables avec ses clients. En 2019 plus de 9 missions sur 10 sont réalisées avec des clients historiques.

Lieu d'implantation :

Le siège d'aVB se trouve au 34 rue des Bourdonnais, 75012 Paris ; aVB est uniquement implanté en France et ne dispose pas d'autre antenne que le siège.

Quelques repères :



Créé en 2004



Chiffre d'affaires au 31/12/2019 : 4,4 M€



Une équipe de 28 consultants en fin d'année 2019, 100% en CDI et 8 consultants embauchés sur cette même année

aVB s'est construit autour de valeurs fortes et durables. Depuis la création du cabinet en 2004, elles imprègnent de façon pérenne toute l'entreprise et marquent notre singularité, tant en interne vis-à-vis de nos collaborateurs, que dans l'ensemble des échanges avec les clients, fournisseurs et partenaires. Partagées par l'ensemble des collaborateurs d'aVB, il est important de les énoncer et de les expliciter clairement afin d'établir les fondements de notre démarche :

- ▶ **L'engagement** est l'une des pierres fondatrices d'aVB. Il s'exprime par l'investissement personnel que chaque collaborateur met dans sa mission, pour comprendre et s'approprier les problématiques de nos clients, faire émerger des solutions, fédérer les acteurs pour atteindre les résultats. Favorisant l'épanouissement professionnel, cet engagement se nourrit d'une vie interne riche en échanges d'expériences et en développement continu des compétences.
- ▶ aVB recherche au maximum à développer **l'autonomie**. L'objectif pour chacun des collaborateurs est d'approfondir ses compétences sur la base de standards professionnels élevés. L'exigence à l'égard de son propre travail, la conscience professionnelle et la responsabilité sont particulièrement cultivés pour faire croître cette autonomie chez tous les consultants. Elle les incite aussi à vouloir développer cette autonomie chez nos clients.
- ▶ aVB cultive également **l'authenticité**. La franchise et la loyauté sont largement encouragées. Se dire les choses est une des bases de la création de valeur. Si les collaborateurs n'échangent pas en toute franchise, comment faire des constats et des recommandations riches pour les clients. La loyauté vis-à-vis des clients est essentielle.
- ▶ aVB développe un niveau d'**exigence** élevé. Cette exigence se retrouve naturellement dans l'accomplissement des missions, dans la rigueur appliquée pour produire les livrables et sur la valeur ajoutée pour le client. Cette exigence fait écho à des principes de conscience professionnelle et de responsabilité. C'est pourquoi aVB s'attache à agir avec loyauté et responsabilité sur les marchés avec tous ses interlocuteurs.
- ▶ aVB confère à **la dimension humaine** des relations une place prépondérante. Elle conduit à maîtriser la taille de notre cabinet pour être en mesure de nouer des relations de confiance, sincères et durables, tant en interne qu'avec nos clients. Cette proximité anime également notre politique d'achat et se matérialise par des actions en faveur de la solidarité.

Gouvernance

GRI 102-15 à 102-20

GRI 102-22

GRI 102-24

GRI 102-26

GRI 102-29

GRI 102-31 à 102-34

Gouvernance d'entreprise

L'instance de gouvernance opérationnelle rassemblant les associés et les managers (le COP ou Comité Opérationnel) se réunit chaque semaine. Cette instance est responsable de l'ensemble des décisions relatives aux impacts économiques, environnementaux et sociaux.

Présentation des membres du COP :



Virginie
GUBLER
Associée



Alexandre
GROS
Associé



Ophélie
VIARD
Associée



Lauranne
GRELLIER
Manager



Sébastien
HEITZ
Senior Manager



Matthieu
BOUCLIER
Manager



Clément
BESNIER
Manager

L'Office Manager est associé à la gouvernance opérationnelle pour tous les sujets concernant son périmètre d'action et son expertise.

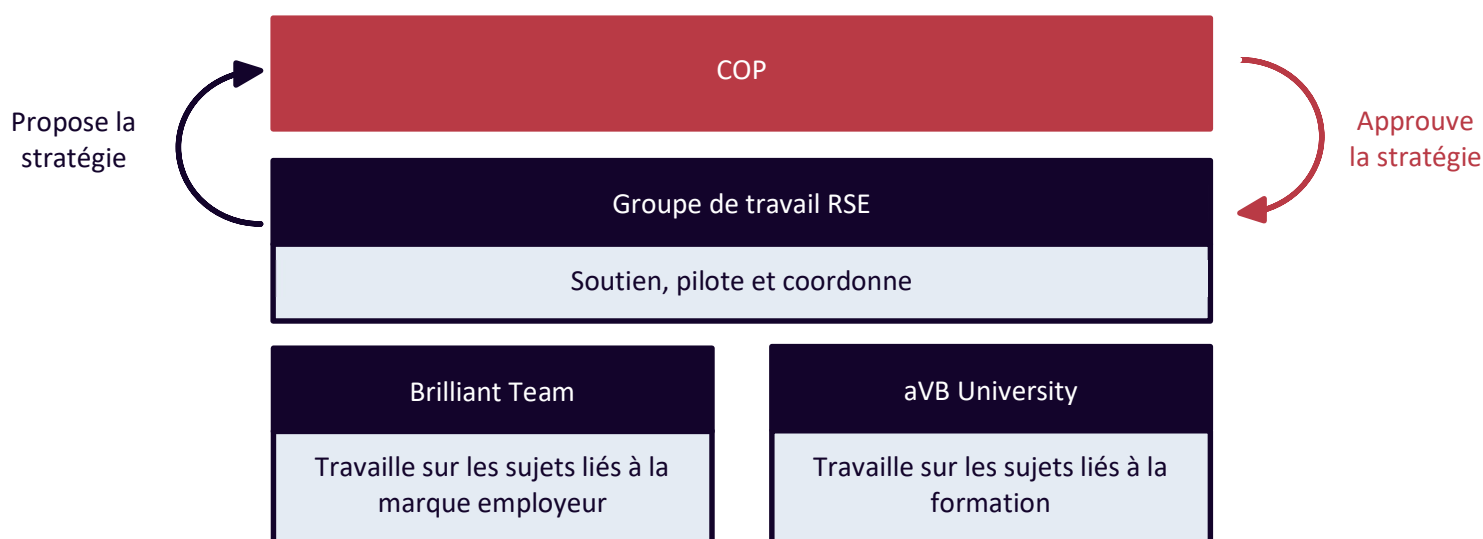
aVB est indépendant, détenu à 100% par des personnes qui participent quotidiennement à son développement, le cabinet est autonome dans la définition de sa stratégie de croissance.

Il s'agit de garantir l'objectivité de nos recommandations et préserver nos clients de tout risque de corruption active ou passive, mais aussi de conflit d'intérêts.

Gouvernance RSE

Le Groupe de travail RSE propose la stratégie RSE au Comité opérationnel (COP) qui est en charge de la valider.

Le Groupe de travail RSE d'aVB analyse **chaque année** les résultats de chacune des thématiques RSE et les fait évoluer systématiquement si besoin, grâce aux différentes évaluations ou des benchmarks. Il rassemble un membre du COP, l'office manager et des consultants volontaires. Il s'appuie également sur les travaux entrepris par les différents groupes de travail du cabinet et notamment, la « Brilliant Team », en charge de la marque employeur (développement de l'attractivité vis-à-vis de ses collaborateurs actuels et potentiels) et la « Team aVB University » en charge des sujets liés à la formation.

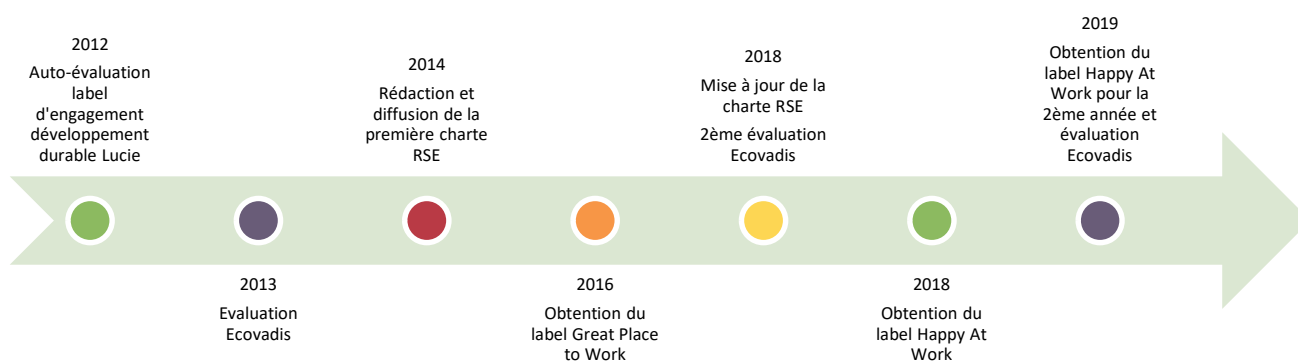


Politique et enjeux RSE

GRI 102-12 GRI 102-40 GRI 102-42 et 102-43 GRI 102-46 et 102-47 GRI 102-52 GRI 102-54

Nous sommes convaincus qu'aujourd'hui nous faisons partie d'un système et qu'à notre mesure, nous y contribuons. Les dimensions sociales, éthiques et environnementales nous sont chères. Nous sommes pour un développement durable : être économiquement viable, avoir un impact positif sur la société et mieux respecter l'environnement. Cette attente s'exprime de plus en plus parmi nos clients et nos collaborateurs.

La mise en œuvre d'une telle démarche représente un défi à la hauteur de nos ambitions et nous avons décidé d'y répondre de manière toujours plus volontaire et énergique. Ainsi, depuis 2012, aVB mène de nombreuses actions pour promouvoir sa démarche.



Parties prenantes

aVB mène sa démarche en lien avec ses parties prenantes : clients, fournisseurs, salariés, ainsi que la société civile. aVB prend soin d'établir un dialogue adapté :

- ▶ Clients : rencontres régulières avec les clients, participation à des salons professionnels.
- ▶ Salariés : dialogue et négociation au travers de groupes de travail avec des collaborateurs volontaires en raison d'une carence aux élections des délégués du personnel (compte tenu de notre taille), séminaire interne.
- ▶ Société civile : réalisation de missions de mécénat, relation avec les écoles et notamment intervention auprès des étudiants de Grenoble Ecole de Management.
- ▶ Fournisseurs : échanges avec les fournisseurs locaux.

Politique RSE

La politique RSE d'aVB est structurée autour de 4 axes stratégiques qui se déclinent en 11 engagements :



FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT DES SALAIRES

- ✓ Accompagner les collaborateurs tout au long de leur parcours
- ✓ Co-construire le cabinet avec l'ensemble des collaborateurs
- ✓ Prévenir toute forme de discrimination et respecter la dignité de chacun
- ✓ Offrir un cadre de travail agréable et propice à l'efficacité professionnelle



DIMINUER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

- ✓ S'engager vers des pratiques d'achats responsables
- ✓ Adopter des comportements en faveur de l'environnement
- ✓ Promouvoir une consommation durable auprès de nos clients



SOUTENIR L'ACTION SOCIÉTALE

- ✓ Développer des actions de mécénat
- ✓ Aider des associations sur le plan matériel



GARANTIR UNE GOUVERNANCE ET DES PRATIQUES RESPONSABLES

- ✓ Intégrer les managers et les consultants aux prises de décisions
- ✓ Définir une politique RSE et les moyens d'en suivre les résultats

Des initiatives concrètes

Ecovadis

Depuis 2013, la démarche RSE du cabinet se concrétise par une évaluation tierce partie du dispositif RSE. En effet, aVB est évalué par l'organisme indépendant EcoVadis, plateforme de notation de la performance sociale et environnementale des entreprises qui propose un service d'évaluation complet de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

En 2018 et 2019, aVB a obtenu le statut Gold (64/100 en 2019).

Vers une approche GRI

A partir de la rédaction de sa politique RSE 2019-2024, aVB prend la décision de s'appuyer sur la norme GRI avec l'option « Rapport conforme avec critères essentiels ».

Le groupe de travail RSE, en lien avec le COP, a défini la liste des critères GRI pertinent pour l'organisation au regard des risques de l'entreprise.

Le pacte mondial des Nations Unies

En 2020, aVB deviendra signataire du pacte mondial des Nations Unies et s'engagera à promouvoir et respecter les 10 principes qui le composent.





FAVORISER L'EPANOUISSEMENT DES SALARIES

- ✓ Accompagner les collaborateurs tout au long de leur parcours
- ✓ Co-construire le cabinet avec l'ensemble des collaborateurs
- ✓ Prévenir toute forme de discrimination et respecter la dignité de chacun
- ✓ Offrir un cadre de travail agréable et propice à l'efficacité professionnelle



DIMINUER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

- ✓ S'engager vers des pratiques d'achats responsables
- ✓ Adopter des comportements en faveur de l'environnement
- ✓ Promouvoir une consommation durable auprès de nos clients



SOUTENIR L'ACTION SOCIETALE

- ✓ Développer des actions de mécénat
- ✓ Aider des associations sur le plan matériel



GARANTIR UNE GOUVERNANCE ET DES PRATIQUES RESPONSABLES

- ✓ Intégrer les managers et les consultants aux prises de décisions
- ✓ Définir une politique RSE et les moyens d'en suivre les résultats



FAVORISER L'EPANOUISSEMENT DES SALARIES

<i>GRI 102-37</i>	<i>GRI 102-41</i>	<i>GRI 401-1 et 401-3</i>	<i>GRI 403-2</i>
<i>GRI 404-1 à 404-3</i>	<i>GRI 405-1 et 405-2</i>	<i>GRI 406-1</i>	<i>GRI 412-2</i>

Nos engagements

Accompagner les collaborateurs tout au long de leur parcours

L'engagement et la dimension humaine, valeurs fondatrices d'aVB, passent par des principes et des actions visant à favoriser le développement professionnel des collaborateurs. Cet accompagnement se décline en trois phases permettant l'accompagnement des collaborateurs tout au long de leur parcours chez aVB :

- ▶ L'intégration,
- ▶ La formation,
- ▶ La capitalisation.

Co-construire le cabinet avec l'ensemble des collaborateurs

Le dialogue social est assuré par l'association des consultants à la co-construction d'aVB. Chaque collaborateur a la possibilité de participer à la construction du cabinet en s'investissant sur des missions internes telles que la communication, la préparation de formations internes, la construction de la marque employeur ou encore l'organisation d'événements tels que le séminaire annuel.

En parallèle, des réunions et des actions de communication sont régulièrement organisées afin de permettre les échanges autour des décisions stratégiques et les opportunités commerciales.

Enfin, chaque année, aVB réalise une enquête de satisfaction auprès de ses salariés.

Prévenir toute forme de discrimination et respecter la dignité de chacun

La dimension humaine se concrétise également par la condamnation de toute sorte de discrimination quelle qu'elle soit. La protection contre les discriminations est intégrée au Guide du consultant, document remis à l'entrée dans le cabinet à chaque consultant et précisant notamment les règles de conduite dans l'entreprise.

aVB met à disposition de ses salariés une procédure d'alerte éthique pour remonter tout comportement contraire à ce code de conduite.

Pour éviter le risque de discrimination à l'embauche, les managers et associés en charge du recrutement ont suivi des formations afin de recruter sur la seule compétence des candidats. Le processus de recrutement est formalisé, ce qui garantit le même traitement à tous les candidats.

aVB s'engage à promouvoir la diversité dans son processus de recrutement et dans l'accompagnement de ses collaborateurs :

- ▶ Parité entre hommes et femmes en termes d'effectifs,
- ▶ Pluralité des profils et des nationalités,
- ▶ Accompagnement individualisé des collaborateurs par deux managers,
- ▶ Processus d'évaluation formalisé et identique pour chacun des collaborateurs.

Offrir un cadre de travail agréable et propice à l'efficacité professionnelle

Soucieux de garantir à ces collaborateurs un environnement favorable dans tous les domaines de la qualité de vie au travail l'entreprise a mis en place des dispositions autour de trois axes :

- ▶ La mise en place d'un système de rémunération et d'avantages sociaux qui va au-delà des obligations minimales fixées par la convention collective,
- ▶ La mise en place de mesures permettant de garantir la santé de ses collaborateurs,
- ▶ L'amélioration régulière de l'organisation des locaux pour s'adapter aux besoins des collaborateurs.

Nos actions et nos résultats

Une formation et un accompagnement continus des consultants

Afin d'assurer un haut niveau de prestation, aVB accompagne le développement des compétences de ces collaborateurs. Nous nous attachons à former nos collaborateurs sur toute la palette de compétences qu'ils doivent enrichir pour apporter une haute valeur ajoutée et progresser dans leurs responsabilités.

- ▶ En 2019, aVB a mis en place un Knowledge Management, il s'agit d'une base documentaire permettant une prise d'autonomie rapide sur les missions. Construite par capitalisation des différentes expertises, c'est une démarche collective aVB. Cette base contient désormais 68 documents « types » et documents d'information accessibles aux collaborateurs dans le cadre de leurs missions.
- ▶ 100% des collaborateurs aVB ont suivi au moins une formation. Au total, ce sont 426 heures de formations, soit en moyenne 15 heures par consultant qui ont été délivrées. Ces formations prennent la forme de formations internes, de formations assurées par des opérateurs extérieurs ou des journées libérées pour la formation.

- ▶ Chaque année les collaborateurs font l'objet d'un accompagnement par un associé qui suit l'évolution de ses compétences et par un manager qui suit le travail quotidien sur la mission. En 2019, 100% des collaborateurs ont donc bénéficié d'au moins un entretien, avec 94 entretiens réalisés c'est une moyenne de 3,4 entretiens par collaborateur.
- ▶ Associé au Knowledge Management, le catalogue de formation d'aVB intègre les « Schools » afin d'accompagner les collaborateurs de chaque grade dans la prise de nouvelles responsabilités.

De nombreux évènements, permettant l'implication des collaborateurs dans la construction du Cabinet

Chaque année, aVB propose de nombreux évènements et actions de communication permettant de partager largement sur l'évolution du cabinet, cette année encore ces évènements ont eu lieu.

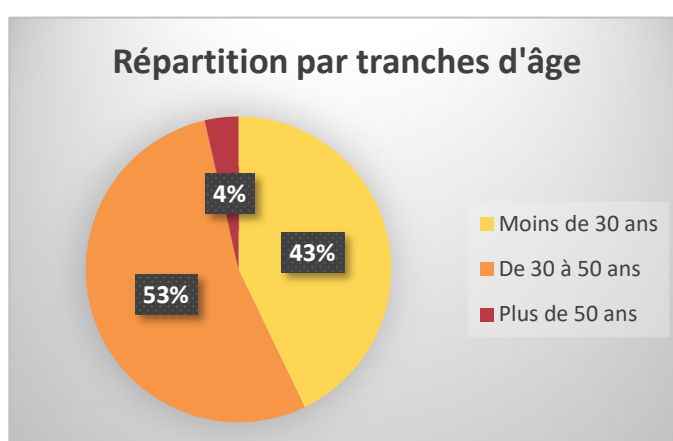
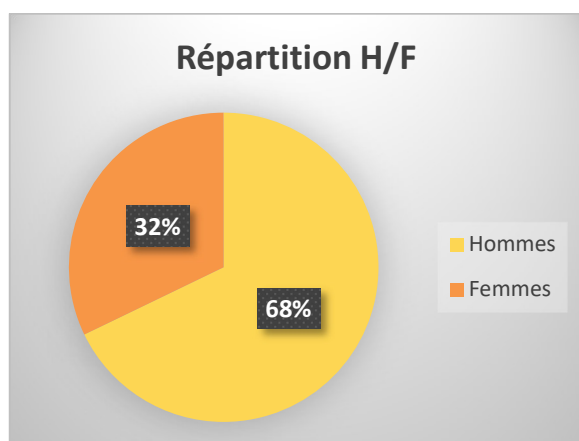
La vigilance d'aVB et les outils de lutte contre la discrimination au sein du cabinet

Le respect de la dignité et des droits fondamentaux de la personne est une nécessité pour aVB qui a inscrit dans son Guide du Consultant des principes contre les risques de harcèlement moral ou sexuel et les sanctions applicables en cas de violation de ce principe. En 2019, 100% des collaborateurs ont été sensibilisés aux politiques ou procédures relatives discrimination et harcèlement et aucune procédure d'alerte n'a été engagée.

Afin de garantir des pratiques en faveur de la non-discrimination, y compris lors de la phase de recrutement, 100% des collaborateurs en charge du recrutement ont été formés aux procédures en vigueur relatives à la discrimination et harcèlement. En 2019, aucun cas de discrimination ou de harcèlement n'a d'ailleurs été signalé dans l'entreprise.

aVB assure également une diversité dans ses organes de décision. Ainsi le COP est composé à 87,5% de collaborateurs entre 30 et 50 ans et à 12,5% de collaborateurs de plus de 50 ans. La répartition hommes / femmes étant à 50/50.

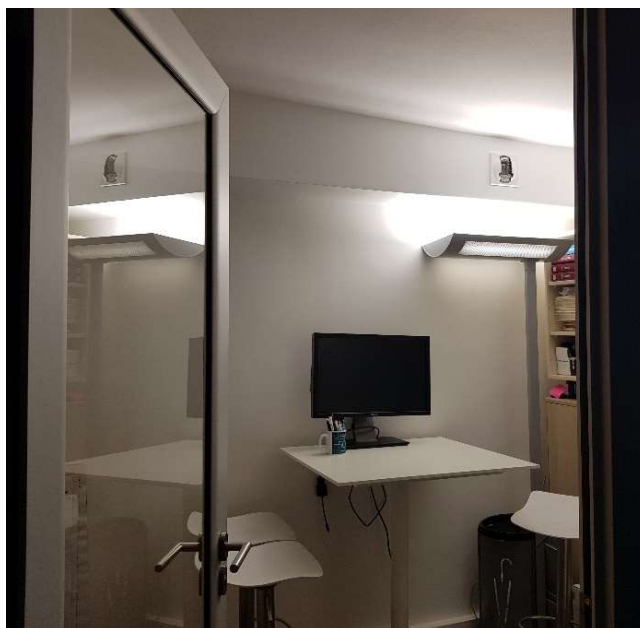
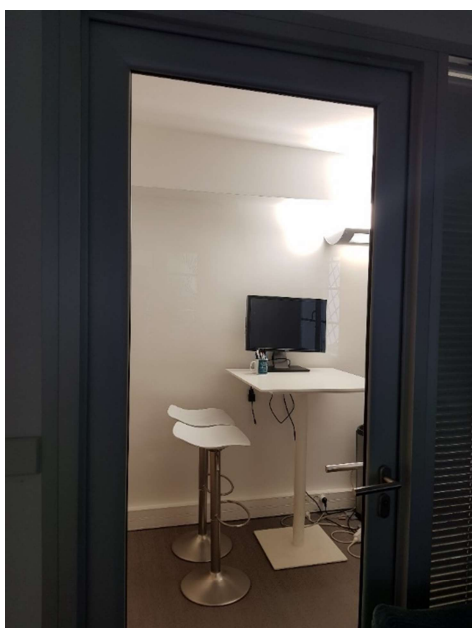
Répartition des collaborateurs dans l'entreprise :



Enfin, les collaborateurs aVB sont majoritairement des cadres, la part des cadres représentant 97% des collaborateurs. L'entreprise n'a recours à aucun emploi précaire puisque l'ensemble des salariés est embauché en CDI et à temps plein par défaut. Le temps de travail des salariés est aménagé au cas par cas en fonction des souhaits et des besoins individuels, ainsi en 2019, un employé a pu bénéficier d'un temps de travail à 80%.

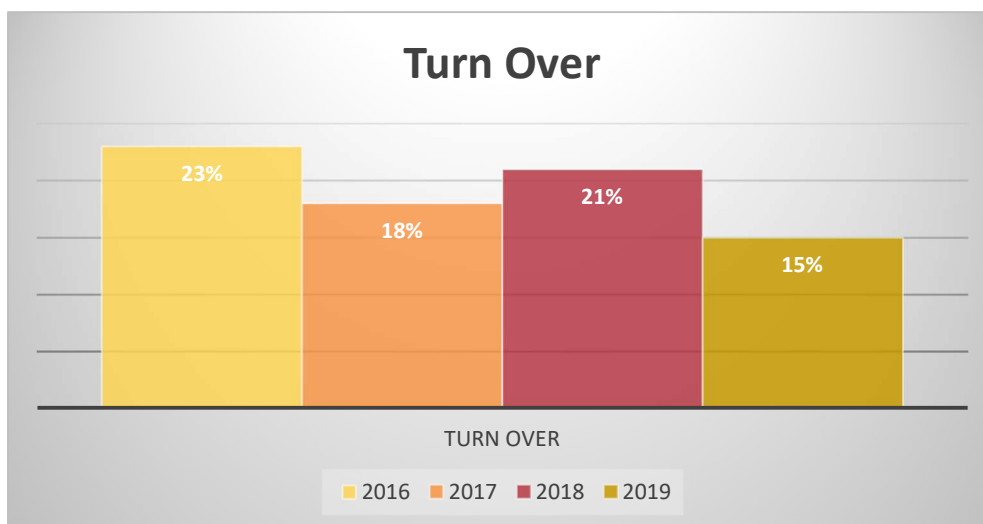
Proposer un cadre de travail agréable

En 2019, aVB a entrepris la rénovation de plusieurs espaces de travail privatifs afin de permettre à chaque collaborateur venant travailler au cabinet de trouver un espace de travail adapté aux besoins de confidentialité et d'isolement ponctuel.



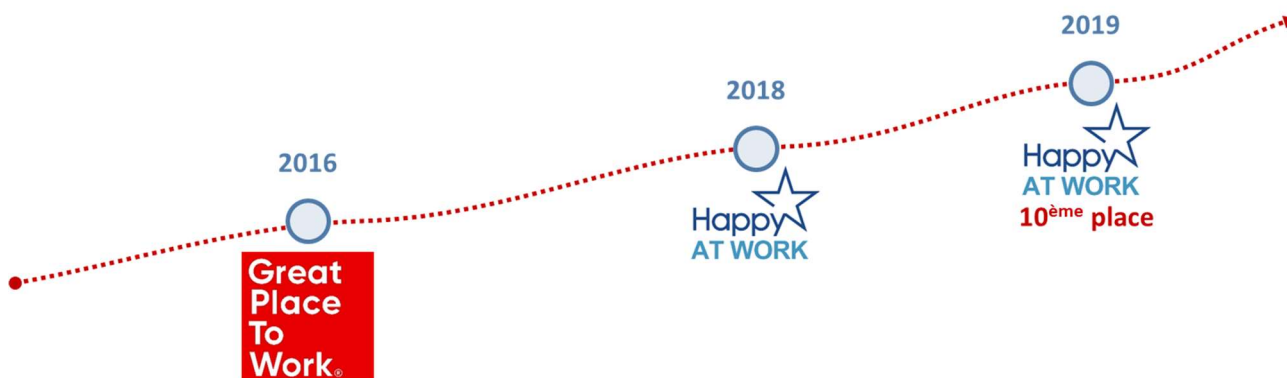
Le taux d'absentéisme chez aVB, indicateur de bien-être dans la structure, est resté bas en 2019, avec un taux à 0,24%.

Le Turn Over quant à lui, bien qu'ayant connu quelques variations ces dernières années, reste inférieur à celui de la moyenne du marché du conseil en management évalué à 25% (Etude marché du conseil en management publiée par Consult'In France en juin 2017).



En 2019, aucun accident du travail ou maladie professionnelle n'a été déclaré. Afin de continuer à prévenir ses collaborateurs de toute forme d'accident et maladie, aVB a mis à jour sa grille d'analyse des risques professionnels.

Enfin, chaque année, aVB réalise une enquête auprès de ses salariés. C'est ainsi que depuis 2018, le cabinet a intégré le classement Happy At Work des meilleures entreprises de moins de 50 salariés, selon des critères portant sur la motivation, le management, l'environnement de travail, le développement professionnel ou le salaire et la reconnaissance.



En 2019, cette enquête a montré que 89.9% des collaborateurs ont une opinion favorable d'aVB, avec une note moyenne de 4,66/5 attribuée au cabinet.



FAVORISER L'EPANOUISSEMENT DES SALARIES

- ✓ Favoriser l'autonomie et le développement de nos collaborateurs
- ✓ Co-construire le cabinet avec l'ensemble des collaborateurs
- ✓ Prévenir toute forme de discrimination et respecter la dignité de chacun
- ✓ Offrir un cadre de travail agréable et propice à l'efficacité professionnelle



DIMINUER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

- ✓ S'engager vers des pratiques d'achats responsables
- ✓ Adopter des comportements en faveur de l'environnement
- ✓ Promouvoir une consommation durable auprès de nos clients



SOUTENIR L'ACTION SOCIETALE

- ✓ Développer des actions de mécénat
- ✓ Aider des associations sur le plan matériel



GARANTIR UNE GOUVERNANCE ET DES PRATIQUES RESPONSABLES

- ✓ Intégrer les managers et les consultants aux prises de décisions
- ✓ Définir une politique RSE et les moyens d'en suivre les résultats



DIMINUER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

GRI 204-1	GRI 302-1	GRI 302-4	GRI 302-5	GRI 303-1
GRI 305-1	GRI 305-2	GRI 308-1	GRI 414-1	

Nos engagements

S'engager pour l'environnement est différent dans le domaine du conseil. aVB a donc choisi de cibler ses actions dans les domaines où les consommations sont les plus importantes : les énergies, les consommables de bureau et le matériel informatique. Conscient que des économies sont possibles grâce à la mise en place d'actions simples et durables, aVB promeut une démarche d'utilisation raisonnable de l'énergie et des matières premières, notamment à travers une gestion rationnelle des déchets et des consommables informatiques.

S'engager vers des pratiques d'achats responsables

aVB s'attache à développer des **pratiques d'achats responsables**, et à nouer des relations durables avec ses fournisseurs en s'entourant d'acteurs pour qui la responsabilité sociale et environnementale est une réalité.

Par ailleurs, aVB s'engage à adopter des délais de paiement responsables dans des délais plus courts que la Loi de Modernisation de l'Economie ne l'impose.

Adopter des comportements en faveur de l'environnement

aVB agit pour limiter sa consommation d'électricité par des actions en faveur de la limitation de sa consommation d'énergie et par une surveillance active de la consommation énergétique (électricité) des bureaux afin d'identifier les économies énergétiques qui pourraient être réalisées.

Des actions en faveur de la limitation des émissions des gaz à effet de serre sont mises en œuvre telles que l'incitation à l'utilisation des transports en commun.

aVB s'attache également à limiter sa production de déchets et à développer autant que possible des filières de recyclage. Une politique de limitation de l'utilisation des consommables jetables a, à ce titre, été mise en place.

Promouvoir une consommation durable auprès de nos clients

aVB promeut la consommation durable auprès de ses clients, notamment en partageant son investissement en faveur du développement durable dans ses réponses à appel d'offre.

Nos actions et nos résultats

En 2019, aVB a mené de nombreuses actions afin de diminuer son impact sur l'environnement :



Réduction de la consommation :

- ▶ Remplacement progressif des radiateurs pour doter le cabinet d'équipement moins consommateurs et programmables



Détection automatique de l'ouverture et la fermeture des fenêtres pour éviter les étourderies consommatrices !

- ▶ Remplacement du système de VMC afin de l'adapter à la surface des locaux et ne pas sur-consommer d'électricité



Réduction de la pollution sonore afin de proposer aux collaborateurs un espace de travail agréable.

- ▶ Remplacement des mécanismes de chasse afin de limiter la consommation d'eau
- ▶ Remplacement du chauffe-eau pour installer un équipement plus récent et dont la technologie permet d'éviter la sur-consommation électrique
- ▶ Remplacement de l'imprimante par un nouveau copieur multifonction plus économe en encre



Un seul appareil multifonction limitant le nombre d'appareils branchés au cabinet.



Réduction de la production de déchets et recyclage :

- Poursuite des opérations de recyclage (Cartouches d'encre, piles, matériel informatique, papier)



Recyclage papier au cabinet



Utilisation des filières de recyclage externes

- Suppression des gobelets plastiques afin de privilégier les verres, gourdes et mugs lavables



- Achat d'une SodaStream afin de ne plus acheter de bouteilles d'eau plastifiées



Adopter une nouvelle façon de consommer et de se comporter :

- Démarrage d'un programme de sensibilisation des consultants aux éco-gestes au travers de la nouvelle version du Guide du consultant
- Mise en place d'une nouvelle politique d'achats responsables afin de guider les décisions d'achat



Exemple de la modification des pratiques de consommation : achat d'infusions sans ficelle, sans colle et sans agrafe.

- Promotion des achats de proximité afin d'éviter les émissions de gaz à effet de serre et soutenir le commerce local

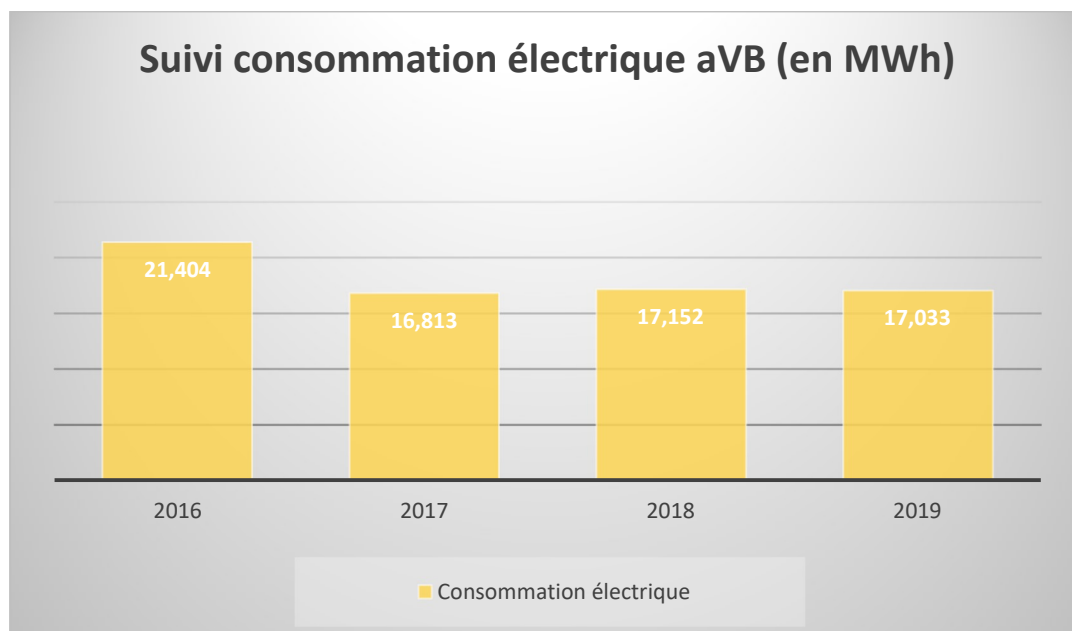
Exemple lors des RAV aVB 2019 (11 RAV), 54,50% des achats ont été réalisés au niveau local.

- Amorce d'une démarche de révision du choix du fournisseur d'électricité du cabinet afin d'intégrer des critères de durabilité pour 2020

Les résultats d'aVB en chiffres :

En 2019, 100% de collaborateurs sensibilisés aux éco-gestes grâce à la diffusion du Guide du consultant.

Evolution de la consommation d'électricité d'aVB :





FAVORISER L'EPANOUISSEMENT DES SALARIES

- ✓ Favoriser l'autonomie et le développement de nos collaborateurs
- ✓ Co-construire le cabinet avec l'ensemble des collaborateurs
- ✓ Prévenir toute forme de discrimination et respecter la dignité de chacun
- ✓ Offrir un cadre de travail agréable et propice à l'efficacité professionnelle



DIMINUER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

- ✓ S'engager vers des pratiques d'achats responsables
- ✓ Adopter des comportements en faveur de l'environnement
- ✓ Promouvoir une consommation durable auprès de nos clients



SOUTENIR L'ACTION SOCIETALE

- ✓ Développer des actions de mécénat
- ✓ Aider des associations sur le plan matériel



GARANTIR UNE GOUVERNANCE ET DES PRATIQUES RESPONSABLES

- ✓ Intégrer les managers et les consultants aux prises de décisions
- ✓ Définir une politique RSE et les moyens d'en suivre les résultats



Nos engagements

aVB promeut, depuis sa création, autour des valeurs d'engagement et de dimension humaine, des notions d'honnêteté et de solidarité. Dans ce cadre, depuis 2011, aVB participe à des actions d'intérêt général. A ce titre plusieurs initiatives sont développées :

Développer des actions de mécénat

Le mécénat de compétences permet à des associations ou des fondations de bénéficier des compétences des collaborateurs à titre gracieux. Depuis 2017, aVB intervient chaque année auprès d'une association, à hauteur d'une cinquantaine de jours hommes par association. Ces actions sont menées sur la base du volontariat des salariés.



2017



2018

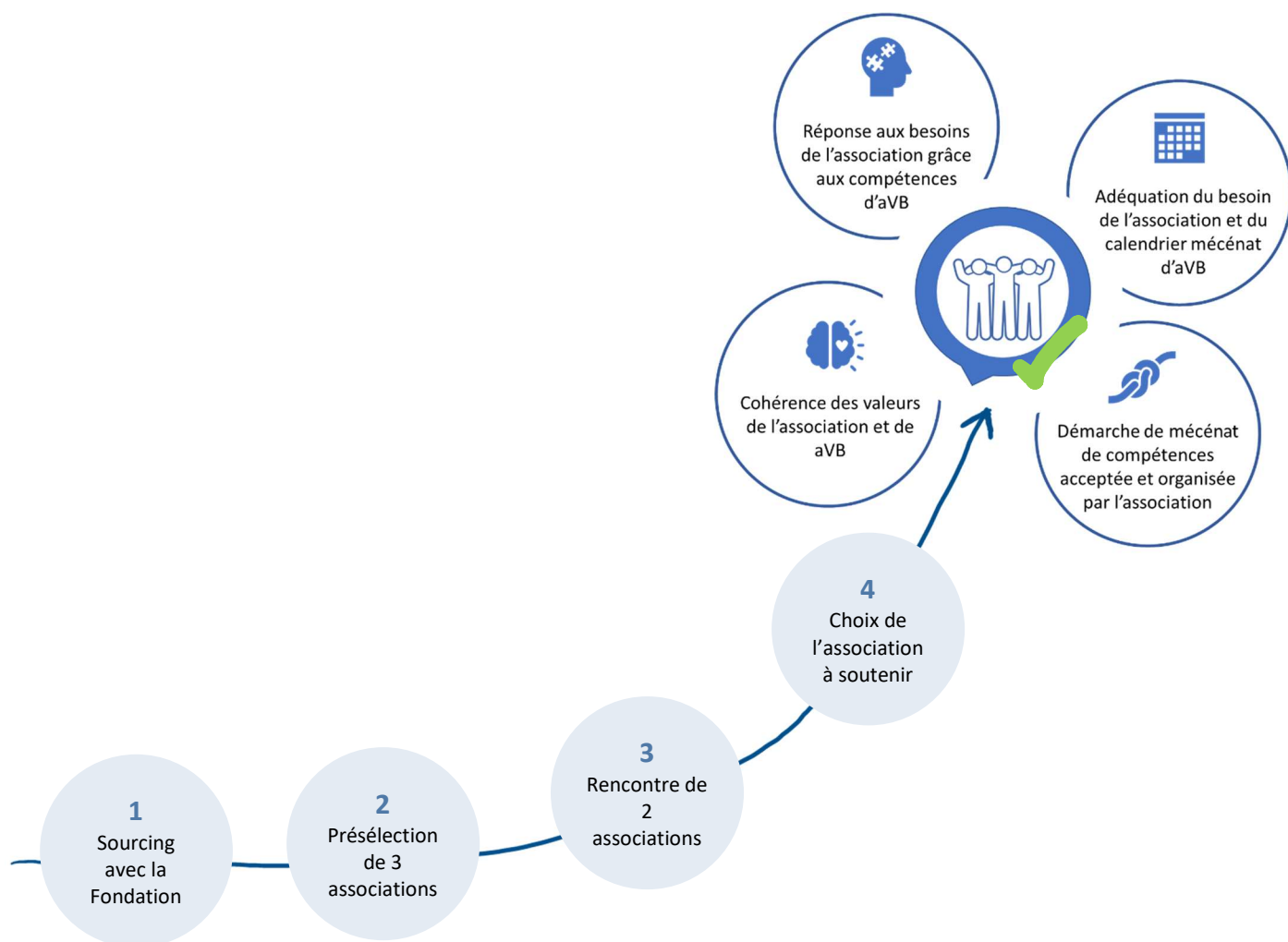
Aider des associations sur le plan matériel

aVB s'investit plus largement auprès des associations en leur proposant une aide matérielle qui se manifeste sous différentes formes :

- ▶ L'engagement des salariés sur des causes diverses notamment à travers la participation à des événements sportifs à but caritatif,
- ▶ Le don de matériel informatique à des associations,
- ▶ L'achat de matériel auprès d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et notamment de celui des Antes, dans un souci de permettre l'intégration de tous dans la société, et notamment des personnes handicapées.

Nos actions et nos résultats

Tous les ans, aVB sélectionne une association à accompagner dans le cadre de son activité de mécénat. Afin d'améliorer son sourcing, une présélection est organisée avec une Fondation selon plusieurs critères définis en amont.



En 2019, aVB a accompagné l'AFIDEO, Association Française pour L'Information et la Défense des sourds s'Exprimant Oralement, dans le cadre de son mécénat de compétence. Ce sont 4 consultants et une associée d'aVB qui se sont engagés dans cette activité de mécénat.



L'AFIDEO est une association qui a pour vocation de rassembler tous les sourds et malentendants qui utilisent l'expression orale dans la vie de tous les jours.

L'objectif de l'association est de permettre à ces personnes de se ressourcer et de se retrouver tout en les accompagnant à gagner en accessibilité et à s'insérer dans la société. Elle compte à ce jour 137 adhérents, essentiellement en région parisienne.

aVB a proposé un accompagnement afin de permettre à l'association de professionnaliser les ressources pour les adhérents et développer l'association afin de déboucher sur un modèle économique viable et pérenne.

Fort d'une expérience de 3 ans, aVB cherche à créer des synergies pour poursuivre les efforts accomplis dans le cadre de ses activités de mécénat. Ainsi, les liens avec les associations soutenues sont maintenus dans le temps et elles sont par exemple conviées aux événements organisés par aVB.

Par ailleurs, aVB développe son investissement auprès de la société civile : cette année, comme en 2018, aVB est intervenue auprès de Grenoble Ecole de Management GEM en apportant son expertise sur l'innovation dans le conseil auprès d'une cinquantaine d'étudiant du parcours conseil en alternance :





FAVORISER L'EPANOUISSEMENT DES SALARIES

- ✓ Favoriser l'autonomie et le développement de nos collaborateurs
- ✓ Co-construire le cabinet avec l'ensemble des collaborateurs
- ✓ Prévenir toute forme de discrimination et respecter la dignité de chacun
- ✓ Offrir un cadre de travail agréable et propice à l'efficacité professionnelle



DIMINUER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

- ✓ S'engager vers des pratiques d'achats responsables
- ✓ Adopter des comportements en faveur de l'environnement
- ✓ Promouvoir une consommation durable auprès de nos clients



SOUTENIR L'ACTION SOCIETALE

- ✓ Développer des actions de mécénat
- ✓ Aider des associations sur le plan matériel



GARANTIR UNE GOUVERNANCE ET DES PRATIQUES RESPONSABLES

- ✓ Intégrer les managers et les consultants aux prises de décisions
- ✓ Définir une politique RSE et les moyens d'en suivre les résultats



GARANTIR UNE GOUVERNANCE ET DES PRATIQUES RESPONSABLES

GRI 102-17

GRI 205-2 et 205-3

GRI 206-1

GRI 418-1

GRI 419-1

Nos engagements

Assurer une gouvernance responsable

aVB, qui considère l'indépendance comme une de ses valeurs fondatrices, est un cabinet détenu à 100% par des personnes qui participent quotidiennement à son développement. Le cabinet est autonome dans la définition de sa stratégie de croissance.

Un commissaire aux comptes intervient annuellement afin de certifier la régularité et la sincérité des comptes. Le rapport établi est présenté chaque année lors de l'assemblée générale afin de statuer sur les résultats de l'exercice et décider de manière collégiale du niveau de rémunération des associés.

La rémunération d'aVB est issue à 100% de ses clients, aVB ne réalisant aucun partenariat afin de garantir son indépendance. De plus aVB a établi une politique tarifaire unique, qu'elle applique pour tous ses clients. Dans un souci de transparence, aVB présente systématiquement le détail des tarifs de ses prestations, y compris dans le cadre d'une rémunération au forfait.

La position d'indépendance défendue par aVB renvoie également à une condamnation de tout conflit d'intérêt. Aucun collaborateur ne détient un intérêt personnel dans la réussite d'un projet ou dans l'installation d'un nouveau produit ou service. Les collaborateurs qui seraient associés directement ou indirectement à une tentative de corruption ou de conflit d'intérêt, devraient directement en informer leur hiérarchie.

Garantir des pratiques responsables

L'importance accordée à la dimension humaine et à l'indépendance implique de nouer des relations de confiance avec ses clients. Le respect de leurs intérêts est une priorité pour aVB qui s'interdit toute publicité mensongère et pratique commerciale déloyale. Les actions commerciales sont personnalisées en fonction des besoins et du profil de chaque interlocuteur.

La fraude ou les tentations de fraude sont peu compatibles avec l'activité d'aVB dont les clients sont principalement des mutualités domiciliées en France et pour lesquels aVB sollicite la remise des rapports d'activité officiels de ses clients. De plus, aVB a pour principe le refus des intermédiaires, ce qui empêche la dilution de pratiques qui pourraient s'avérer frauduleuses.

aVB tient également à respecter les données confidentielles des clients. Les collaborateurs en mission considèrent comme strictement confidentielle, et s'interdisent de divulguer, toute information, de quelle que nature que ce soit, qui pourra leur être révélée à l'occasion de l'exécution du contrat. Ils s'engagent notamment à conserver le secret sur toutes les applications, techniques, méthodes et savoir-faire développés chez le client.

Les notions de propriétés intellectuelle et industrielle sont également présentes dans les documents contractuels qui engagent aVB et permettent de se prémunir contre tout risque d'abus. Le client reste propriétaire des études et des logiciels développés par les salariés d'aVB. Ces derniers s'engagent à ne pas utiliser les livrables réalisés pour un client à des fins commerciales.

Nos actions et nos résultats

Afin de promouvoir et soutenir sa politique, aVB a mis à jour sa charte informatique afin d'être en conformité avec la nouvelle réglementation RGPD, et un délégué à la protection des données personnelles (DPO) a été nommé. La charte redéfinit les procédures de protection des données tant en interne que vis-à-vis des clients. Si des formations ont déjà été délivrées sur le sujet, cette année, 100% des collaborateurs ont été de nouveau sensibilisés à la confidentialité et la sécurité de l'information.

Chaque collaborateur dispose d'un espace de stockage sur le cloud Microsoft dont la confidentialité est garantie par la certification de la solution au code de pratique ISO/IEC 27018 pour la protection des données personnelles dans le cloud.

aVB se conforme aux termes figurant dans le vademecum « Ethique et Transparence – Prévenir le risque de corruption dans les PME » de l'organisation Transparency International France. Les collaborateurs d'aVB ne doivent accorder ou recevoir, directement ou indirectement à un tiers, des traitements de faveur de quelle que nature que ce soit. Des cadeaux ne peuvent être offerts ou acceptés au nom d'aVB que lorsque leur valeur est symbolique. Pour promouvoir ses principes auprès de ses collaborateurs, aVB a mis en place un nouveau Guide du consultant précisant les principes en vigueur dans l'entreprise ainsi que la procédure d'alerte à suivre en cas de situation de corruption. 100% des collaborateurs et des managers ont été sensibilisés à ces nouvelles dispositions.

En 2019, n'a fait l'objet :

- ▶ d'aucun cas avéré de corruption ou d'actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel de l'entreprise,

- ▶ d'aucune plainte fondée relative à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données des clients ou de non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques.