

AiYO OPUS FINANCE GROUP

# Communication sur le progrès

2021



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

## Communication sur le progrès 2021

<u>DATES CLES D'AIYO</u>	3
<u>1. Profil de l'organisation</u>	4
<u>2. Référentiels du Reporting</u>	6
<u>3. Matrice de matérialité</u>	8
<u>4. Risques ESG et mesures prises</u>	10
<u>GOUVERNANCE ET ETHIQUE</u>	12
<u>1. Composition du Leadership</u>	12
<u>2. Lutte contre la corruption</u>	12
<u>3. Sécurité et protection des données</u>	13
<u>4. Droits de l'homme</u>	13
<u>5. Innovation et technologie</u>	13
<u>6. Achats Responsables</u>	14
<u>7. Croissance durable</u>	14
<u>8. Reconnaissance clients</u>	16
<u>SOCIAL</u>	17
<u>1. Santé et sécurité au travail</u>	18
<u>2. Flexibilité du travail</u>	18
<u>3. Bien être des salariés</u>	19
<u>4. Rémunération</u>	21
<u>5. Création d'emploi</u>	22
<u>6. Dialogue Social</u>	22
<u>7. Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité</u>	23
<u>8. Egalité entre les sexes</u>	23
<u>9. Formations</u>	25
<u>SOCIÉTAL</u>	27
<u>1. Dialogue avec les parties prenantes</u>	27
<u>2. Développement en régions</u>	28
<u>3. Handbook</u>	28
<u>4. Mécénat</u>	29
<u>ENVIRONNEMENTAL</u>	30
<u>1. Offre ETIOS</u>	31
<u>2. Consommation énergétique et empreinte carbone</u>	32
<u>3. Engagement à réduire notre impact environnemental</u>	33
<u>4. Sensibilisation des parties prenantes aux enjeux du développement durable</u>	33

## Mot des fondateurs

Cabinet de conseil accompagnant les institutions financières dans leurs projets de transformation, AiYO conforte son statut de partenaire solide et sérieux, qui, fort de sa vision solidaire et de ses valeurs tournées vers l'innovation et l'humain, fait en sorte d'entretenir des relations saines et équilibrées avec ses clients, ses partenaires et ses collaborateurs.

C'est dans un contexte de pandémie inédit qu'intervient notre quatrième communication sur le progrès ainsi que notre rapport RSE dans un document unique disponible pour l'ensemble de nos parties prenantes.

AiYO confirme son engagement vis-à-vis des 10 principes de sa Charte. Dans la continuité des années précédentes, pour AiYO, une démarche RSE, c'est bien plus que la réponse à des obligations réglementaires.

Du fait de notre petite taille (environ 80 consultants), nous n'avons pas d'obligation de publier chaque année nos informations sociétales. Pour autant, c'est dans un élan responsable que nous souhaitons chaque année nous engager avec conviction dans le pilotage d'une démarche de développement durable globale, vecteur essentiel d'une performance solide.

Aussi, l'enjeu réside encore et encore dans la capacité à faire de cette démarche un outil de transformation et d'adaptation, par la recherche systématique des meilleures pratiques sociales, environnementales et économiques.

Cet outil de cohésion interne se traduit par des actions concrètes, utiles, mobilisatrices, qui font sens pour les salariés et touchent à des valeurs qu'ils souhaitent partager avec leur employeur.

La mise en œuvre des 17 objectifs de développement durable et l'étude de notre impact ainsi que de nos marges de progression nous permettront de poursuivre notre ambition de construire une entreprise inclusive, respectueuse de son environnement et dont les pratiques ont un impact neutre (voir positif) sur son cercle d'influence.

Ce document retrace le plus fidèlement possible nos résultats en couvrant les trois piliers de la RSE, ainsi que les actions mises en place durant l'année et nos objectifs de progression pour cette nouvelle année qui commence.

Fondée en 2016 par deux professionnels de la finance, AiYO est spécialisée dans l'intervention opérationnelle à destination des institutions financières. Notre entreprise jouit de compétences techniques variées et nous sommes capables de mettre à disposition les meilleurs professionnels du secteur, afin de répondre aux enjeux de nos clients.



## 1. Profil de l'organisation

Issu du rapprochement des cabinets AiYO Group et Opus Finance, AiYO Opus Finance Group assiste ses clients dans leurs projets stratégiques, technologiques et de transformation, ainsi que dans la gestion de leurs processus opérationnels.

Société de service fondée en 2016, AiYO est un cabinet spécialisé dans les activités de marché. Le cabinet assiste ses clients dans leurs projets de transformations stratégiques, technologiques et dans le traitement de leurs opérations. AiYO accompagne ses clients dans la stratégie de leurs entreprises, en utilisant l'innovation pour répondre au mieux à leurs enjeux : mise en place d'outils technologiques, traitement des opérations, conception de méthodologies de travail, automatisation, gestion de projet. Grâce à ses experts issus de nombreux secteurs de la finance, AiYO soutient la croissance des acteurs des marchés financiers, tout au long de la chaîne d'activité.



Fin 2020, les sociétés «AIYO GROUP» et «OPUS Finance» ont fusionné dans une même entité juridique intitulée «AiYO OPUS Finance Group».

Au-delà d'atteindre une taille critique significative, cette fusion a permis de renforcer la présence du nouveau groupe dans des secteurs où les deux sociétés disposaient de complémentarités importantes.

Ainsi le volume d'activité généré permet d'intervenir sur une gamme large de projets de Conseil.

En outre, fort de ses atouts humains et d'une stratégie affirmée, le nouvel ensemble est parvenu à obtenir rapidement un classement Gold ECOVADIS. Bien sûr, de nombreuses actions restent à mener pour maintenir notre niveau d'excellence et continuer à être une entreprise responsable.

Opus Finance est un cabinet de conseil en Management spécialisé en Risque et Finance bancaire. Créé en 2006, l'entreprise a réalisé plus de 240 missions en Risque et Finance.

6 domaines d'expertise :

- Risque de Crédit
- Risque de Marché
- Risque de Liquidité
- Risque Opérationnel et de non-conformité
- Finance Prudentielle
- Consolidation Comptable et Contrôle de Gestion Stratégique

## 2. Référentiels du Reporting :

### 1. Global Compact & Objectifs de Développement Durable :

Le Global Compact des Nations Unies rassemble entreprises, organisations, agences des Nations Unies, monde du travail et société civile autour de dix principes universellement reconnus pour construire des sociétés plus stables et inclusives. Cadre d'engagement volontaire, référentiel international, plateforme d'actions et d'échanges, le Global Compact est la plus large initiative mondiale en matière de responsabilité sociétale avec plus de 13 000 participants dans 170 pays.

Les 10 principes des Nations-Unies et l'intégration des Objectifs de Développement Durable que nous y associons :

#### DROITS DE L'HOMME

**Principe 1** : L'entreprise doit soutenir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans sa sphère d'influence.

**Principe 2** : L'entreprise doit s'assurer de ne pas se rendre complice de violations de ces droits.



#### NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

**Principe 3** : L'entreprise doit faire respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.

**Principe 4** : L'entreprise doit éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

**Principe 5** : L'entreprise doit assurer l'abolition effective du travail des enfants.

**Principe 6** : L'entreprise doit éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.



#### ENVIRONNEMENT

**Principe 7** : L'entreprise doit soutenir une approche préventive des défis environnementaux.

**Principe 8** : L'entreprise doit entreprendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale.

**Principe 9** : L'entreprise doit encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



## LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

**Principe 10** : L'entreprise doit s'engager à lutter contre toute forme de corruption dans sa sphère d'influence, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

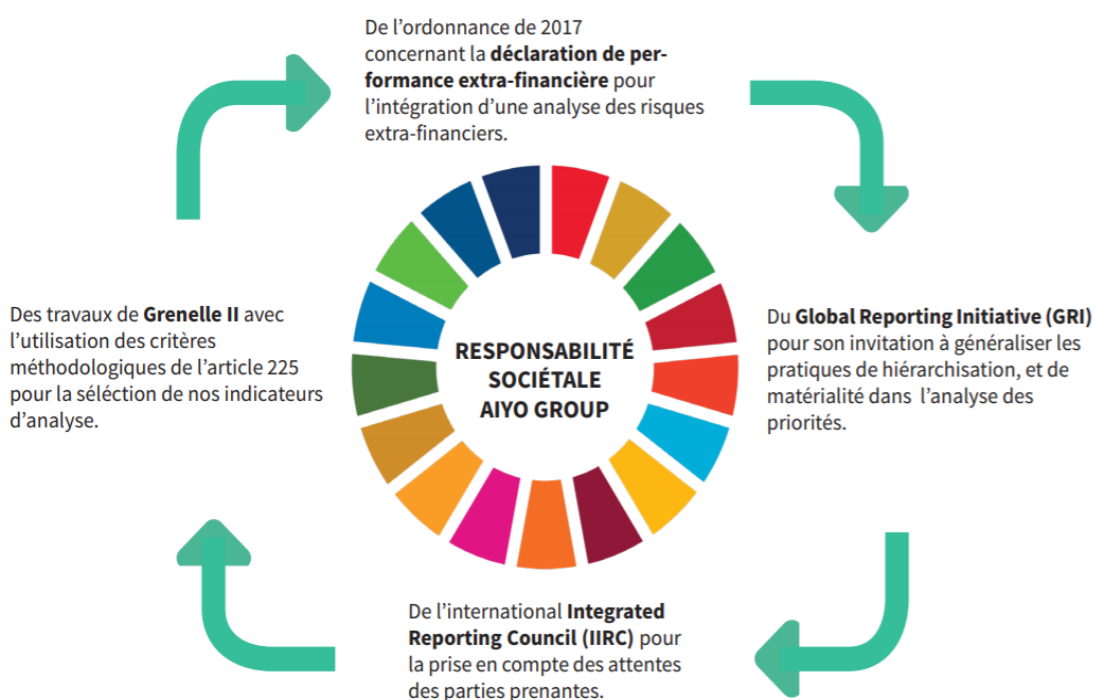


Fin 2020, AiYO a envoyé sa candidature au Conseil d'administration du Global Compact France. L'objectif d'AiYO, est de montrer que la finance est un levier du changement, contrairement à l'image négative, marquée par les différents scandales et crises financières que se partagent plusieurs acteurs.

## 2. Responsabilité Sociétale & Méthodologie de Reporting

La RSE se développe partout dans le monde sous des formes et des degrés divers. La France, pays où se développe la majorité de l'activité d'AiYO, est considérée comme une place de référence en matière de reporting extra-financier et de réglementation au profit du développement durable. Ainsi, notre méthodologie RSE s'inspire de nombreux référentiels, normes et cadres d'initiatives, en particulier conçus au niveau national, qui nous a permis de construire une méthodologie unique, répondant à la majorité des attentes de nos parties prenantes.

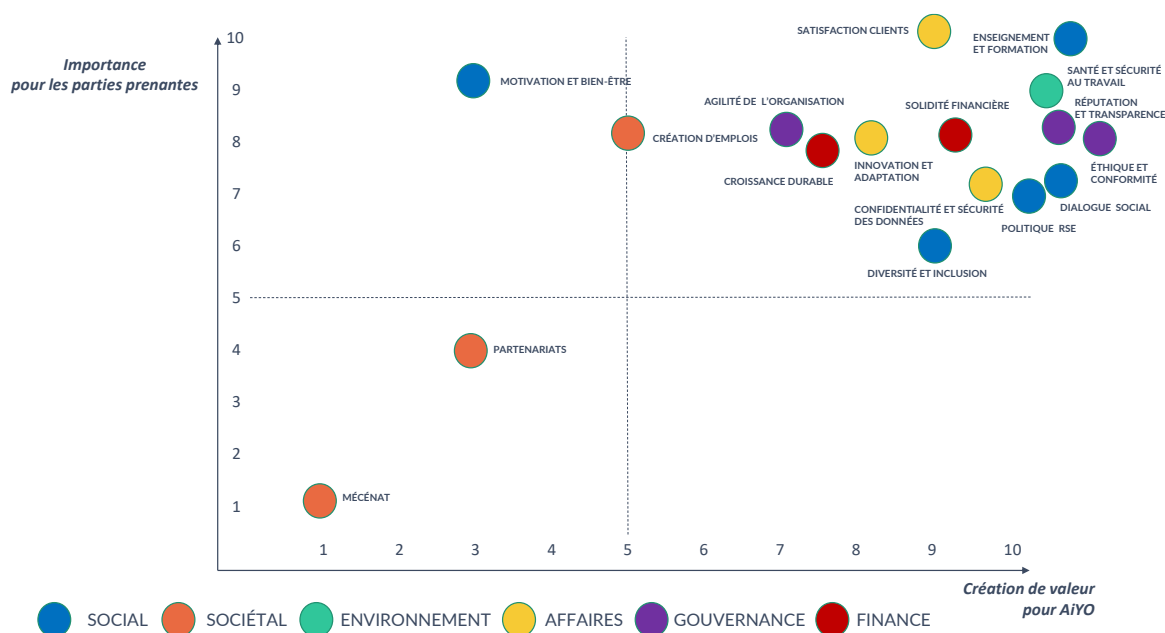
La responsabilité sociétale du groupe est inspirée :





### 3. Matrice de matérialité :

Comprendre les attentes de nos parties prenantes, c'est aussi déterminer de nouveaux objectifs pour progresser dans notre stratégie et coconstruire notre modèle économique. Chez AiYO, nous sommes persuadés que l'intelligence collective est une incroyable opportunité pour permettre une croissance pérenne de la structure.



Un tableau de comparaison de la matérialité (voir ci-dessous) permet de formaliser les évolutions des attentes des acteurs et le croisement des enjeux respectifs.

#### Comparatif 2020-2021

Thématiques	Enjeux	Importance pour les parties prenantes	Création de valeur pour AiYO
Social	Santé et sécurité au travail	+3	=
	Motivation des salariés et bien-être	-1	=
	Dialogue social	=	=
	Diversité des salariés et inclusion	+4	=
Sociétal	Création d'emplois	+3	=
	Enseignement et formation	+1	+1
	Partenariats	+2	-1
	Mécénat	=	=
Environnement	Politique RSE	=	+2
Affaires	Relations et satisfaction clients	=	=
	Innovation et adaptation	-1	=
	Confidentialité et protection des données	-2	=
Gouvernance	Éthique et conformité	=	=
	Réputation et transparence	-2	=
	Agilité de l'organisation	+1	=
Finance	Solidité financière	=	=
	Croissance durable	=	=

Nos objectifs sont :

Enjeux	Objectifs	Horizon
Social/Affaires	100% des consultants certifiés AMF	2022
	Formation de tous les salariés à nos enjeux/objectifs RSE	2022
Environnemental	Maitriser et mesurer l'efficacité énergétique de nos systèmes IT	2021
	Neutralité et Compensation Carbone (scope 1 et 2)	2025
Gouvernance	Atteindre une égalité Homme/Femme équipe dirigeante	2023
	Mise en place d'un processus de suivi de la satisfaction des clients	2022
	Politique d'achats responsables co-construite avec nos fournisseurs	2021

- 30% de nos salariés ont été sensibilisés et formés à nos enjeux et objectifs RSE en 2021.
- Une charte d'achat responsable a été mise en place et signée par nos fournisseurs en 2021.

## 4. Risques ESG et mesures prises :

Comme toute entreprise, AiYO est confrontée à des risques extra-financiers, du fait de son activité et de ses relations avec sa sphère d'influence. C'est en ce sens que l'entreprise travaille à la cartographie de ses risques de façon à mieux les maîtriser. Les critères suivants ont été utilisés afin de déterminer l'importance du risque pour la société et pour ses parties prenantes :

- Conséquences financières possibles (amendes/sanctions, dévalorisation des actifs matériels et immatériels, impact sur la réputation et la valeur des marques, limitation de l'autorisation d'exploiter, baisse des revenus, accès au capital, hausse des coûts opérationnels, ...)
- Ampleur de l'impact potentiel (impact pour l'entreprise, nombre de parties prenantes externes concernées et ampleur de l'impact pour chacune d'entre elle)
- Probabilité d'occurrence du risque
- Horizon temporel du risque (court, moyen ou long terme)

Les risques sont présentés par ordre de priorité pour l'entreprise :

### 1. QUALITE D'EXECUTION DES MISSIONS

Risques liés à la qualité d'exécution des projets	Mesures prises par AiYO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion de la confidentialité des données</li> <li>• Assurer une qualité des travaux en adéquation avec la demande des clients et celle des régulateurs</li> <li>• Être force de proposition et générer une fidélisation des clients</li> <li>• Assurer le respect des lois et réglementations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Handbook liste les responsabilités en matière de : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Confidentialité</li> <li>○ Protection des données personnelles</li> <li>○ Sécurité</li> <li>○ Éthique</li> <li>○ Respect de la réglementation bancaire</li> </ul> </li> <li>• Certification AMF de tous les salariés</li> </ul>

### 2. CHOIX DES PROJETS ET DES CLIENTS

Risques en fonction du client	Mesures prises par AiYO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réputation du client</li> <li>• Conflits d'intérêt</li> <li>• Corruption</li> </ul>	3 formations réglementaires : <ul style="list-style-type: none"> <li>• AMF</li> <li>• ACAMS</li> <li>• COSO</li> </ul>
Risques en fonction du projet	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indépendance</li> <li>• Lieu d'exécution</li> <li>• Blanchiment</li> </ul>	

### 3. RISQUES LIÉS AUX SERVICES COMMERCIALISÉS

Risques liés aux services commercialisés	Mesures prises par AiYO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en adéquation des compétences des consultants et du niveau d'expertise attendu par les clients</li> <li>• Montée en gamme des services de conseil proposés</li> <li>• Esprit critique et prise de recul face aux attentes des clients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les formations</li> <li>• Point projet régulier client/consultant</li> </ul>

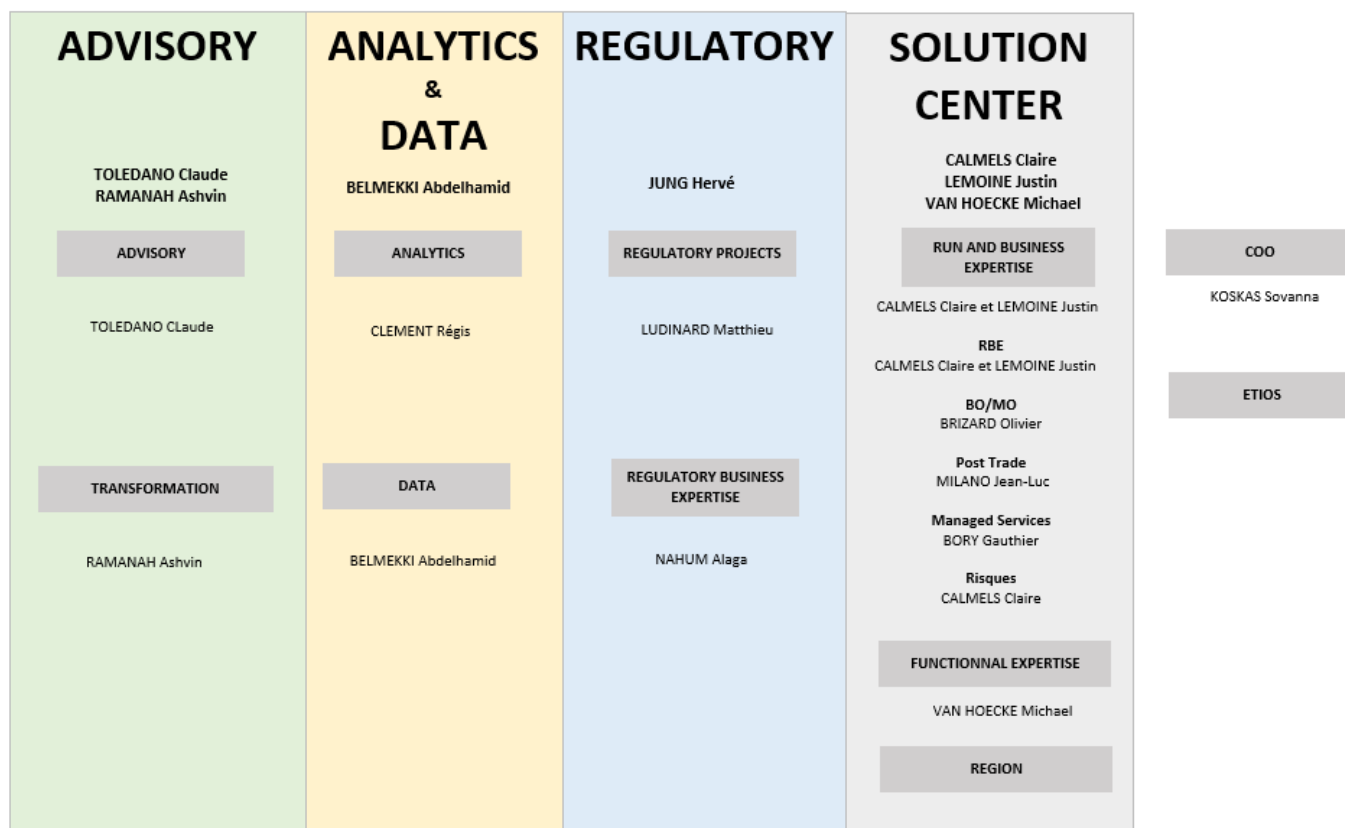
### 4. RISQUES LIÉS AUX RESSOURCES HUMAINES

Risques liés aux ressources humaines	Mesures prises par AiYO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposer de compétences permettant de répondre aux besoins actuels et à venir de nos clients</li> <li>• Permettre un développement et une transmission des compétences et de la culture d'entreprise</li> <li>• Assurer la protection des données personnelles des salariés et des candidats</li> <li>• Réduire le turnover et créer un modèle permettant la rétention des talents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Classrooms et formations</li> <li>• Mail RGPD aux candidats et répertoires avec accès restreints</li> <li>• Point régulier avec les consultants : point projet, choix, répondre aux attentes des salariés</li> <li>• Mobilité interne et externe des collaborateurs</li> <li>• Enquêtes sur la satisfaction et le bien être des salariés</li> </ul>

### 5. RISQUES LIÉS AU RETARD EN INNOVATION

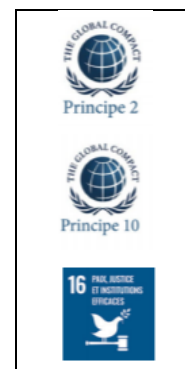
Risques liés au retard en innovation	Mesures prises par AiYO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innover pour s'adapter aux enjeux sociétaux et technologiques</li> <li>• Anticiper les besoins du marché pour développer des offres au service de la croissance de nos clients</li> <li>• Favoriser la transversalité au sein des métiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lancement de projets R&amp;D</li> </ul>

## 1. Composition du Leadership :



## 2. Lutte contre la corruption :

AiYO et ses salariés connaissent, comprennent et s'engagent à respecter à tout moment les dispositions législatives et réglementaires anticorruption applicables sur le territoire où AiYO agit. Ces obligations incluent la loi française anti-corruption dite « loi Sapin II » mais également les réglementations internationales en la matière, ayant une portée extraterritoriale, à savoir le « U.S. Foreign Corrupt Practices Act » ("FCPA") et le « U.K Bribery Act » applicables aux sociétés privées et aux sociétés publiques.



### Mesure de résultat :

Code de conduite anti-corruption d'AiYO.

### 3. Sécurité et protection des données :

AiYO s'engage à gérer et à protéger l'information de façon proactive au nom de ses clients, de ses employés et de ses actionnaires. AiYO et ses employés s'engagent dans le cadre de l'exécution de la mission à respecter les dispositions réglementaires en matière de protection des données personnelles (la loi « Informatique et libertés » et le règlement européen «GDPR»). En cas de non-respect de ces réglementations, plusieurs sanctions sont envisageables. AiYO met en œuvre des moyens destinés à assurer la sécurité et la confidentialité des données.

#### Mesure de résultat :

AiYO Handbook



### 4. Droits de l'homme :

AiYO rappelle qu'elle défend dans sa sphère d'influence les valeurs indivisibles et universelles de dignité, liberté, égalité, solidarité, citoyenneté et justice, telles que décrites dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies du 10 décembre 1948 et dans la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne du 18 décembre 2000. Toutefois, ses zones d'implantation et d'intervention ne sont pas sensibles au regard des droits de l'Homme.

Les pratiques d'AiYO se font dans le respect du droit français, européen et international le cas échéant. À décembre 2021, aucun jugement de violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressé à AiYO de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du Défenseur des Droits.

#### Mesure de résultat :

AiYO Handbook



### 5. Innovation et technologie :

Nous traitons en général des sujets avec des composantes mathématiques financières, modélisation, informatique et finance.

- Plusieurs travaux de recherche en modélisation mathématiques et informatique (Analyse Quantitative, Data Science, High performance computing, ...)
- Publication d'articles dans des revues scientifiques
- Création prochainement d'un laboratoire de recherche (AiYO LAB) et partenariat avec le monde académique
- Participation à des conférences



## 6. Achats Responsables :

Dans le cadre de son activité, les enjeux en matière de Droit International du travail sont faibles sur le territoire français et européen. Pour autant, AiYO noue des relations commerciales avec une diversité de fournisseurs, et ces relations d'affaires ont pour vocation de croître au fil des années.

### Mesure de résultat :

Un suivi des fournisseurs a été réalisé en 2019 afin d'évaluer la qualité des prestations de chacun, leurs engagements en matière de développement durable et notre dépendance envers leurs prestations. Par ailleurs, un tableau d'évaluation des fournisseurs a été mis en place pour :

- Connaître leurs certifications en matière de qualité, environnement et sécurité - Référencer leurs bonnes pratiques (intégration, réduction émissions GES...)
- Comprendre les attentes de nos clients en cas de sous-traitance pour répondre au mieux à leurs contraintes. - Envisager l'application des attendus de nos clients sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Nous avons réalisé notre objectif fixé pour 2021 de déployer une charte d'achats responsables et de mettre en place une communication des parties prenantes avec l'ensemble de nos fournisseurs pour pouvoir créer une dynamique de changement et de progrès à leurs côtés.



## 7. Croissance durable :

### a) Rating Ecovadis : Médaille d'or RSE



Fort de ses atouts humains et d'une stratégie affirmée, le nouvel ensemble, AiYO Opus Finance, est parvenu à obtenir un classement Gold ECOVADIS.

L'obtention de la médaille d'or Ecovadis pour AiYO Opus Finance Group permet de réaffirmer le rôle d'entreprise engagée et responsable et sa stratégie d'amélioration continue.

Faisant en sorte d'entretenir des relations saines et équilibrées avec les clients, les partenaires et les collaborateurs, AiYO Group est fière de voir ses efforts encouragés par cette récompense.

Avec une moyenne qui passe de 57 sur 100 en 2020 à 66 sur 100 en 2021, AiYO Group se positionne dans les 7% des entreprises les plus performantes évaluées par Ecovadis en matière de développement durable en France. Bien sûr, de nombreuses actions restent à mener pour maintenir notre niveau d'excellence et développer notre image d'entreprise responsable.

L'enjeu réside maintenant dans notre capacité à faire de cette démarche un outil de transformation et d'adaptation, par la recherche continue des meilleures pratiques sociales, environnementales



et économiques, mais également un outil de cohésion interne par la réalisation d'actions concrètes, utiles, mobilisatrices, qui feront sens pour nos salariés et toucheront à des valeurs qu'ils souhaitent partager avec leur employeur.



Ecovadis est la première plateforme indépendante mondiale qui évalue de façon objective les pratiques des entreprises en matière de démarches environnementales, sociales, éthiques et responsables. Depuis sa création en 2007, ce sont plus de 50 000 entreprises de 190 secteurs d'activité, qui ont été évaluées par les 150 experts d'Ecovadis. La méthode d'évaluation se base sur 4 fondamentaux :

- L'intégration de critères RSE pertinents basés sur des standards internationaux (Global Reporting Initiative, Pacte Global des Nations Unies, norme ISO 2600)
- La vérification et l'analyse des informations par les experts indépendants de la plateforme
- Le suivi et la comparaison des 21 indicateurs par rapport aux entreprises du même secteur d'activité
- Des axes de progrès et des conseils pour améliorer l'impact et les démarches des sociétés.

Notre objectif, fixé l'année dernière, d'obtenir la médaille d'or Ecovadis a bien été atteint.

## b) Certification- ISO 9001



PRONÉO CERTIFICATION certifie que le système de management de la qualité d'AiYO Group est conforme aux exigences de la norme ISO 9001 version 2015. Un audit fait tous les ans a permis la reconduction de la certification ISO 9001. AiYO s'engage dans un processus d'amélioration continue de la qualité.



### c) Evolution de notre démarche RSE :



### 8. Reconnaissance clients :

Dans un monde où les changements se succèdent à un rythme rapide et où la dynamique du changement est stratégique, les entreprises capables de s'adapter prennent rapidement une longueur d'avance. Experts dans la gestion des complexités et des subtilités des processus de transformation stratégique et technologique, AiYO aide le secteur des services financiers à faire correspondre sa vision et sa mission d'entreprise à la réalité actuelle et aux attentes futures.

#### Mesure de résultat :









BEST FINANCIAL  
INSTITUTIONS TRANSFORMATION  
PARTNER FRANCE

AiYO est lauréat du prix CFI.CO du Best Financial Institutions Transformation Partner France 2020.

Les piliers de l'engagement social AiYO :

- L'emploi, en s'engageant à développer un environnement de travail dynamique, motivant, et à permettre à ses collaborateurs une mobilité interne et externe enrichissante.
- Les conditions de travail, notamment à travers une politique de santé, de sécurité et de prévention auprès de ses salariés.
- L'amélioration du dialogue social, sous une forme directe par des sessions d'échanges réguliers à tous les niveaux du management et avec nos représentants du CSE.
- La gestion des compétences et la gestion des carrières à travers la formation, élément clé du dispositif mis en place par l'entreprise pour impliquer les collaborateurs.
- La promotion de la diversité, sous toutes ces formes.

Mentions aux référentiels :

Global Compact	Objectifs de Développement Durable
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principe 1 (respect des droits humains)</li> <li>- Principe 3 (négociation collective)</li> <li>- Principe 6 (lutte contre les discriminations)</li> </ul>	     

Depuis sa création en 2016, AiYO s'est engagée dans une conduite éthique et responsable, pour l'ensemble de ses équipes :

- AiYO s'engage à ne pas recourir au travail des enfants et se conforme aux dispositions applicables en termes d'âge minimum. De même, l'entreprise ne tolère aucune forme de travail forcé qui s'accompagne de violence physique et/ou mentale ou de toute autre forme de sanction physique et/ou mentale.
- Tout en nous conformant à toutes les lois et réglementations locales prescrites en termes de sécurité et d'hygiène sur le lieu de travail, nous veillons à assurer un environnement de travail sain et sans danger à nos salariés.
- AiYO reconnaît et respecte la liberté des travailleurs de se rassembler ou de s'affilier à un syndicat. Si les travailleurs sont représentés par une organisation reconnue par la législation locale, nous respecterons leur droit à la négociation collective.
- L'entreprise se conforme à toutes les lois et réglementations en vigueur en matière de rémunérations, d'heures de travail, de politique d'embauche, d'avantages et d'heures supplémentaires.
- Enfin, nous ne tolérons en aucun cas l'exploitation de personnes ou de groupes vulnérables ni aucune forme de discrimination et/ou d'intimidation pratiquée à leur encontre.

## 1. Santé et sécurité au travail :

AiYO prend les mesures nécessaires à travers sa politique de santé, de sécurité et de prévention pour protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs.

### Mesure de résultat :

Une évaluation des risques professionnels liés à la sécurité et la santé des salariés a été élaborée dans Le Document Unique (DUERP). Ce document liste également les mesures et les actions prévues afin de prévenir ces risques et améliorer la situation existante.

AiYO Opus Finance a un taux d'accident au travail de 0%.



## 2. Flexibilité du travail :

Chez AiYO, nous souhaitons nous engager à être un employeur moderne, flexible, et qui s'adapte aux nouvelles opportunités offertes par le digital. Le télétravail permet aux salariés de travailler hors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication mises à sa disposition. Le télétravail peut être mis en place, dans le respect de certaines règles, dès l'embauche du salarié ou par la suite.

### Mesure de résultat :

Même avant la crise sanitaire, l'ensemble des salariés bénéficiaient déjà de pouvoir faire du télétravail avec le respect de la procédure interne et avec la validation de leur responsable.

Depuis l'annonce gouvernementale en mars 2020, AiYO a déployé le télétravail pour 100% de ses salariés présents dans ses locaux (même en période de déconfinement) afin de préserver et protéger la santé de ses collaborateurs.



- Les intercontrats sont en télétravail entre 60% et 100%.
- Pour les salariés en projet, ils suivent les directives des clients : A savoir environ 95% des consultants sont restés en télétravail.
- Une charte de télétravail a été mise en place et validée par notre CSE en 2021.

### 3. Bien être des salariés :

AiYO est engagé dans le bien-être de ses salariés. Nous avons à cœur de mettre en place des initiatives pour nos équipes : une enquête interne permettant de façon anonyme de récolter les points de vue des salariés sur le bien-être au travail, organisation d'événements d'équipes à l'initiative des salariés et de la direction (soirée de fin d'année, dîner d'équipe...).

Par ailleurs, tout employeur du secteur privé a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés. Ainsi, 100% de nos salariés bénéficient de la complémentaire santé du groupe.



#### Mesure de résultat :

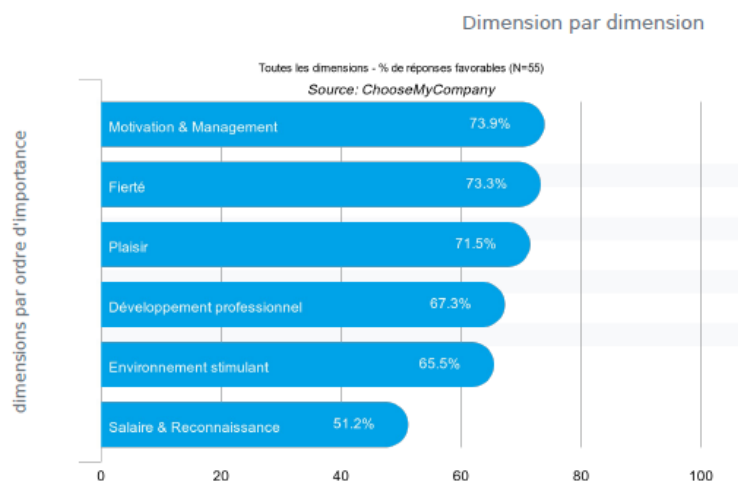
##### a) Taux d'absentéisme

Motifs	En 2021
Nombre d'accidents du travail	0
Taux d'absentéisme pour maternité	0,68%
Taux d'absentéisme pour maladie (nombre de jours cumulés)	330 (soit 1,52%)
Taux d'absentéisme total	2,19%

En 2021, AiYO Opus Finance a reçu le label Happy index/AtWork avec 67,1% d'opinions favorable sur sa performance globale.



Dans l'enquête Happy/AtWork menée en interne sur la satisfaction des salariés, voici les résultats :



Ces résultats montrent une meilleure satisfaction des salariés par rapport au secteur du conseil sur les volets suivants:

- Vs. 67.6% pour Motivation & Management
- Vs. 71.5% pour Fierté
- Vs 66.2% pour Développement professionnel

L'expérience AiYO en quelques mots :

Qu'est-ce qui vous plaît le PLUS  
dans votre entreprise ?



Qu'est-ce qui vous plaît le PLUS  
dans votre mission ?



#### 4. Rémunération :

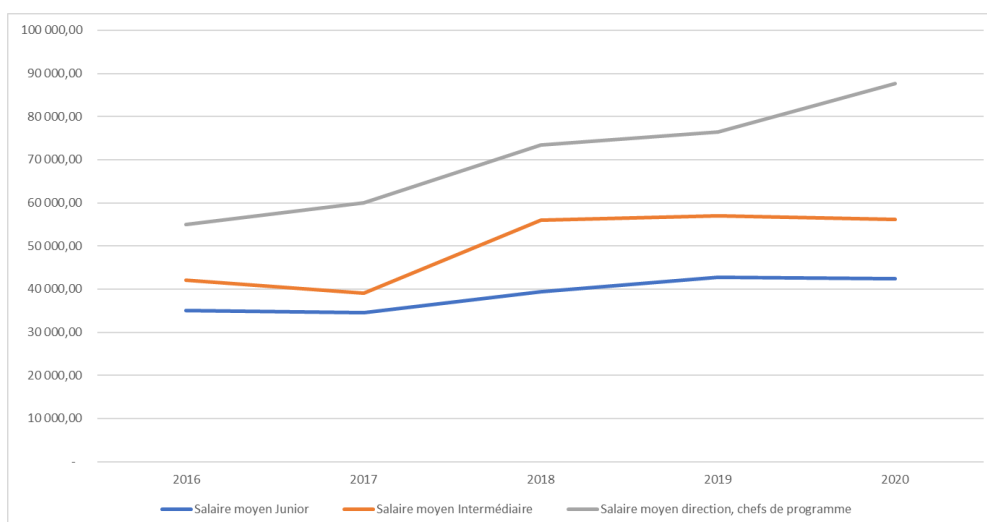
L'augmentation de salaire est un levier important pour stimuler la motivation des salariés. Et donc un pilier essentiel en matière de gestion des ressources humaines. Chez AiYO, nous avons à cœur de valoriser chacun de nos collaborateurs. Nous basons notre politique de rémunération sur quatre critères :

- La performance du collaborateur
- Les pratiques du marché
- Le potentiel du collaborateur
- L'équité interne



#### Mesure de résultat :

a) Graphique de rémunération moyenne annuelle brute



## 5. Création d'emploi :

AiYO a eu une forte croissance de sa masse salariale depuis sa création. Nous recrutons tous nos consultants en CDI et nous souhaitons développer nos hubs en région pour créer de l'activité en dehors de l'Ile-De-France.

Malgré la crise et la situation économique, AiYO a réussi à continuer à créer des opportunités d'emplois.

### Mesure de résultat :

Embauches par type de contrat, par sexe et par catégorie professionnelle



Embauche Aiyo Opus Finance, par type de contrat, par statut et par sexe									
Catégories	Nombre d'embauche total	Femmes			Hommes			Global	
		Nombre de Contrat à Durée Indéterminée	%	Autres types de Contrat (CDD, intérim, apprentissage, professionnalisation)	Nombre de Contrat à Durée Indéterminée	%	Autres types de Contrat (CDD, intérim, apprentissage, professionnalisation)	% Femmes	% Hommes
Cadres	19	3	15,79%	0	16	84,21%	-	15,79%	84,21%
Non Cadres	0	0	0%	0	0	0,00%	-		

## 6. Dialogue Social :

Partie prenante centrale de l'entreprise, les collaborateurs sont au cœur des enjeux de création de richesse. L'épanouissement individuel conditionne le niveau de performance, la cohésion d'équipe, l'implication et, cependant, la satisfaction des clients. C'est en ce sens qu'AiYO travaille au quotidien pour favoriser le dialogue social, l'épanouissement professionnel et les conditions de travail des salariés.

Du fait de sa croissance, AiYO a mis en place ses premières élections du Comité Social Économique en juin 2019. Le CSE favorise, en tant que cercle de réflexion, les initiatives du personnel pour améliorer le bien-être et les motivations individuelles et collectives.



### Mesure de résultat :

Actions menées par le CSE en 2021:

- Mise en place et suivi d'une plateforme CSE, uni-CE
- Chèques cadeaux pour les salariés (Noël)
- 1 Soirée afterwork

#### Focus sur la plateforme CSE (en chiffres) :

- Comptes actifs 85%
- Compte avec au moins une connexion 78%
- Compte ayant déjà consommé 45%

### 7. Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité :

AiYO est sensible à l'égalité hommes-femmes et s'engage à n'établir aucune discrimination et à favoriser la diversité.

#### Mesure de résultat :

Embauche Aiyo Opus Finance, par type de contrat, par statut et par sexe							
Catégories	Effectif Total	Femmes		Hommes		% Global	
		Cadres	Non cadres	Cadres	Non cadres	% Femmes	% Hommes
Moins de 30 ans	21	9	1	11		12,66%	13,92%
Entre 30 et 40 ans	30	12		18		15,19%	22,78%
Entre 40 et 50 ans	24	8		16		10,13%	20,25%
Plus de 50 ans	4			4		0,00%	5,06%

### 8. Egalité entre les sexes :

Dans un secteur d'activité réputé masculin que ce soit du côté des fonctions de finance de marché que pour le conseil en stratégie, l'égalité homme-femme est un défi pour AiYO.

Ainsi, selon une étude du cabinet Oliver Wyman, seulement 4 % de femmes occupaient, en 2013, un poste de PDG parmi les grandes institutions financières mondiales. Autre réalité, les comités exécutifs de ces mêmes entreprises ne comptaient que 13 % de femmes. Pire, un tiers d'entre eux sont encore exclusivement masculins ! De la même façon, selon cette fois une étude de l'Agefi Actifs datant de juin 2015, plus de 85 % des fonctions de l'Asset Management sont occupées par des hommes contre un peu moins de 15 % par des femmes. Constat identique dans le conseil en stratégie : 90 % des collaborateurs sont masculins.

AiYO s'engage activement dans la recherche d'égalité hommes-femmes dans un secteur d'activité principalement réputé masculin. L'organisation s'engage à n'établir aucune discrimination et à favoriser la diversité sous toutes ses formes.

#### Mesure de résultat :

Un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes a été conclu en décembre 2020.

Nous avons l'obligation de calculer l'index d'égalité professionnelle Homme/Femme tous les ans (entreprise de +50 salariés). 4 indicateurs sont examinés.





Le résultat d'AIYO OPUS FINANCE GROUP est de 81 points.

La Direction réaffirme sa volonté de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de combattre les préjugés et les différences de traitement basées sur le sexe.

Elle entend également sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise aux principes de non-discrimination et d'égalités des chances entre les hommes et les femmes, à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic fournis, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes afin de :

- Améliorer l'égalité professionnelle dans le recrutement,
- Garantir l'égalité salariale femmes-hommes,
- Développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle et familiale.

Toute action visant à corriger les disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise. A cet effet, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes sera réalisé chaque année.

#### a) Effectif en CDI par sexe et par catégorie professionnelle :

Effectif AiyO Opus Finance, par type de contrat, par statut et par sexe									
Catégories	Effectif Total	Femmes			Hommes			Global	
		Nombre de Contrat à Durée Indéterminée	%	Autres types de Contrat (CDD, intérim, apprentissage, professionnalisation)	Nombre de Contrat à Durée Indéterminée	%	Autres types de Contrat (CDD, intérim, apprentissage, professionnalisation)	% Femmes	% Hommes
Cadres	78	29	36,71%	0	49	62,03%	0	37,97%	62,03%
Non Cadres	1	1	1,27%	0	0	0,00%	0		

#### b) Rémunération par sexe et par catégorie professionnelle

Embauche AiyO Opus Finance, par type de contrat, par statut et par sexe							
Tranche de salaire	Effectif Total	Femmes		Hommes		% Global	
		Cadres	Non cadres	Cadres	Non cadres	% Femmes	% Hommes
Entre 3000 et 3499 euros	9	3		6		3,80%	7,59%
Entre 3500 et 4000 euros	20	12		8		15,19%	10,13%
Entre 4000 et 4500 euros	12	3		9		3,80%	11,39%
Entre 4500 et 4999 euros	11	5		6		6,33%	7,59%
Entre 5000 et 5999 euros	15	4		11		5,06%	13,92%
>6000 euros	12	3		9		3,80%	11,39%

### c) Articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale

Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur	
Congé de maternité	Oui si + 1an d'ancienneté
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Oui si + 1an d'ancienneté
Congé d'adoption	Oui si + 1an d'ancienneté

## 9. Formations :

AiYO s'engage à former ses consultants en permanence afin de répondre aux besoins de ses salariés et de ses clients.

### Mesure de résultat :



AiYO Opus Finance

**Vous avez plus de 2 ans d'ancienneté au sein du cabinet ?**

Aiyo Opus Finance vous offre l'accès  
*Gratuit et exclusif*  
à l'université Alan Allman University  
et sa plateforme de formation

PLUS DE 2 500 FORMATIONS

EN PARTENARIAT AVEC LES PLUS PRESTIGIEUSES UNIVERSITÉS DU MONDE  
Retrouvez des formations dispensées à Oxford, Berkeley, Harvard, ou encore à l'université Sorbonne.

OXFORD BERKELEY HARVARD SORBONNE

DANS PLUS DE 20 DOMAINES DIFFÉRENTS, DONT :

Langues  
Communication  
Droit  
Informatique  
Économie & finance  
Analyse de données

**Vous êtes intéressé ?**

a) Répartition des effectifs formés :

INDICATEURS DE PERFORMANCE 2021

CONSULTANTS : 48

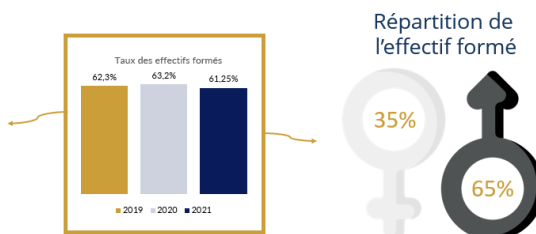
**65%**

Nombre d'actions de formation : 28

STRUCTURE : 1

**17%**

Nombre d'actions de formation : 1



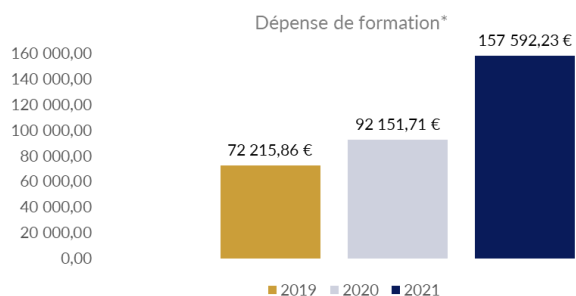
b) Actions de formation :

INDICATEURS DE PERFORMANCE 2021

Actions de formation




c) Dépenses de formation<sup>1</sup> :



<sup>1</sup> Dépenses de formation =  
Coût de la formation + Salaire – subvention + cotisation FPC

## 1. Dialogue avec les parties prenantes :

Global Compact	Objectifs de Développement Durable
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principe 1 (Respect des droits humains)</li> <li>- Principe 2 (Veiller à ne pas être complice de violations des droits de l'homme)</li> <li>- Principe 6 (Contribuer à la lutte contre le travail forcé)</li> <li>- Principe 10 (Agir contre la corruption)</li> </ul>	

Mettre en place un rapport RSE, c'est l'opportunité de se questionner sur la vision que notre entreprise renvoie, et se positionner de façon sincère et transparente auprès de l'ensemble de nos parties prenantes.

### Nos clients

Proximité et disponibilité de nos équipes, démarche éthique et transparence, point régulier (consultant, responsable, client) sur les prestations fournies.

### Nos salariés

Questionnaire de satisfaction, enquête d'opinion, organisation de workshop, réunions d'équipe, board trimestriel.

### Nos partenaires financiers

Disponibilité et stratégie sont les maîtres-mots. Nous échangeons régulièrement avec nos partenaires pour développer une stratégie de croissance long-terme.

### Nos candidats à l'embauche

Écoute et adaptabilité avant tout ! Notre méthode de recrutement nous permet d'apprendre à connaître précisément les attentes de nos futurs salariés.

### Nos partenaires

AiYO a tissé de nombreux partenariats au fil des années. Notre objectif : une relation gagnant-gagnant où tout le monde grandit grâce au partenariat.

### Nos fournisseurs

Notre COO suit une méthode approuvée de sélection de nos fournisseurs de façon à obtenir un service qualitatif et durable.

### Milieu associatif

AiYO, grâce à sa filière ETIOS, s'engage auprès des associations et se rend disponible pour échanger autour de bonnes pratiques.

### Etat et les autres juridictions compétentes

Nous répondons à toutes les obligations légales pour exercer notre activité et nous nous engageons à travailler avec transparence et éthique.

## Perspectives d'amélioration :

Nous souhaitons développer de nouveaux outils de dialogue avec nos parties prenantes comme par exemple la standardisation de questionnaires de satisfaction (fournisseurs, clients, candidats...) ou des tables rondes avec nos partenaires. Nous souhaitons aussi continuer le développement des workshops avec nos salariés pour construire ensemble le modèle social d'AiYO.



## 2. Développement en régions :

AiYO favorise la recherche, l'innovation et le partage d'expertise, agit en tant qu'entreprise citoyenne et solidaire et vise à construire des relations durables avec toutes les parties prenantes.

AiYO s'adapte aux opportunités offertes par le digital permettant ainsi le télétravail et le développement de Hubs à Bordeaux et Nantes dans le cadre d'offres de nearshoring, qui par différence à l'offshoring, permet de délocaliser une activité économique dans une région du même pays afin de favoriser l'emploi local, ainsi que le cadre de vie de ses salariés en région.

AiYO est un partenaire solide et sérieux depuis sa création en 2016. Sa vision solidaire et ses valeurs humanistes et innovantes lui permettent d'entretenir des relations saines et équilibrées avec ses clients, ses partenaires et ses collaborateurs en sa volonté d'entreprise responsable.



### Mesure de résultat :

Développement de Hubs à Bordeaux et Nantes :

## 3. Handbook :

Bien qu'elles n'en aient pas toujours conscience, les entreprises détiennent de nombreuses informations ayant une valeur économique et stratégique qui composent le capital immatériel de l'entreprise.

Dans un contexte concurrentiel mondialisé, avec des relations commerciales souvent difficiles, ce capital immatériel permet à l'entreprise de perdurer, de se démarquer de la concurrence, de s'adapter aux besoins multiformes et évolutifs du marché. Compte tenu de leur importance, ces informations sont exposées à de nombreuses menaces, parmi lesquelles figurent les risques de divulgation ou d'usages non autorisés provenant tant de l'intérieur de l'entreprise que de l'extérieur.

Ces risques peuvent avoir de graves incidences sur la compétitivité de l'entreprise voire sur sa survie. Les différents employés au sein d'AiYO intervenant dans le cadre de projets chez des clients ont tous des rôles et des responsabilités en matière de :

- Confidentialité ;
- Protection des données personnelles ;
- Propriété intellectuelle ;
- Sécurité ;
- Éthique ;
- Respect de la réglementation bancaire (financement du terrorisme, lutte contre le blanchiment d'argent, respect des réglementations en vigueur).

### Mesure de résultat :

C'est dans ce cadre, qu'AiYO a mis à jour en 2020 son Handbook pour l'ensemble des salariés. Celui-ci engage l'ensemble des consultants de façon à leur rappeler les bonnes pratiques et les engagements nécessaires au bon déroulement de leur projet chez les clients. Nous transmettons ce livre blanc à chacune des parties prenantes le demandant et nous nous engageons à le mettre régulièrement à jour dans le cadre de nos politiques d'amélioration continue.

## 4. Mécénat :

### a) Mécénat de compétences

AiYO a proposé début 2020 un dispositif de mécénat de compétences grâce à son partenariat avec Vendredi, la start-up sociale qui permet aux salariés de contribuer à des projets d'intérêt général sur son temps de travail.

Le mécénat de compétences est un engagement libre de l'entreprise. Il permet aux collaborateurs de pouvoir s'engager sur leur temps de travail pour réaliser des actions d'intérêt général mobilisant ou non leurs compétences.

Vendredi travaille en collaboration avec les entreprises afin de permettre aux salariés de s'engager à temps partiel sur des projets solidaires à travers trois actions : le mentorat, la mission courte ou la mission longue.

### Mesure de résultat :

Deux collaborateurs ont participé en 2021 et se sont engagés dans des projets de mécénat de compétences.

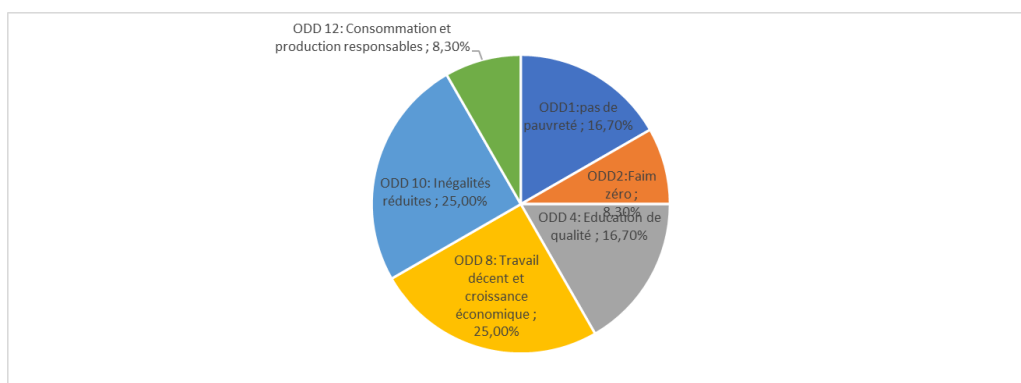
Ces collaborateurs ont choisi Restos du Cœur et Fondation FACE :

- Converser en anglais pour développer ses compétences linguistiques/ FACE Paris
- Participe à la Collecte Nationale 2021 des Restos du Cœur

### b) Heures d'impact



### c) Contribution aux objectifs du développement durable



Dès le lancement d'AiYO, nous avons souhaité nous engager dans un modèle durable et éthique. Le développement stratégique de la structure est construit en ligne avec la politique RSE.

AiYO a à cœur de prendre en compte les questions environnementales dans sa politique. Ainsi, elle propose à ses salariés de réfléchir à des innovations permettant la réduction des déchets, l'impact de l'activité sur l'environnement, ou encore l'utilisation de l'énergie. En 2022, nous sommes fiers d'annoncer la publication du troisième rapport RSE d'AiYO, et de la communication sur le progrès de Global Compact.

Par ailleurs, nous continuons de développer notre offre de conseil en impact : Dès le lancement d'AiYO, un salarié eut la charge de l'analyse du marché du conseil sur les métiers de la finance durable, de l'impact investing, de la Blue Economy, de la RSE et des ODD. À la suite de ses travaux, nous avons lancé en 2018 l'offre ETIOS. En 2022, nous continuerons à développer et à étendre cette offre.

Global Compact	Objectifs de Développement Durable
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principe 7 (Principe de précaution sur les enjeux environnementaux)</li> <li>- Principe 8 (initiatives de promotions des enjeux environnementaux)</li> <li>- Principe 9 (Diffuser des technologies respectueuses de l'environnement)</li> </ul>	      

## 1. Offre ETIOS

La filière ETIOS est spécialisée dans les enjeux en lien avec le développement durable. Elle conseille et accompagne les acteurs économiques via plusieurs axes d'intervention.



- **Services aux investisseurs**, pour développer les pratiques extra-financières et ESG (gestion des risques extra-financiers, mise en œuvre des ODD, signature des PRI, développement des pratiques ESG, recherche ISR, gestion de projet, formation...);
- **Services aux entreprises**, pour les accompagner dans leur transformation à travers la RSE et la R&D (conseil en transition, stratégie de développement durable, formation, optimisation des coûts);
- **Services aux PME du développement durable**, pour leur assurer un conseil stratégique et l'accès au financement nécessaire à leur développement (conseil stratégique, structuration et changement d'échelle, relations investisseurs, stratégie de croissance, communication, DAF externalisée, coaching et formation);
- **Services auprès du grand public**, de façon à partager et transmettre notre savoir-faire à travers la pédagogie et la sensibilisation (conférences, programmes universitaires, coaching...).

Grâce à cette offre nous travaillons donc sur deux axes principaux :

Réduire les nuisances faites aux parties prenantes via une gestion des risques environnementaux

Commercialiser des services ayant un bénéfice social et environnemental sur nos parties prenantes.





## 2. Consommation énergétique et empreinte carbone

La mesure de l'empreinte carbone permet de comparer différentes activités économiques par leur impact écologique.

Elle donne ainsi des pistes d'améliorations pour les entreprises soucieuses de limiter l'impact de leurs consommations sur l'environnement.

C'est dans ce cadre que toutes les équipes d'AiYO ont travaillé conjointement pour comptabiliser l'ensemble des émissions via une méthodologie interne spécifique s'inspirant des meilleurs standards de calcul.

### Mesure de résultat :

		Année de reporting (2019)		Année de reporting (2020)		Année de reporting (2021)	
Catégorie d'émission	Poste d'émissions	Source d'émissions	Total Kg CO2e	Source d'émissions	Total Kg CO2e	Source d'émissions	Total Kg CO2e
Scope 1							
Emissions directes	1. Emissions directes des sources fixes de combustion	N/A	0,00		0,00		0,00
	2. Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	N/A	0,00		0,00		0,00
	3. Emissions directes des procédés hors énergie	N/A	0,00		0,00		0,00
	4. Emissions directes fugitives	N/A	0,00		0,00		0,00
	5. Emissions issues de la biomasse (sols et forêts)	N/A	0,00		0,00		0,00
Scope 2							
Emissions indirectes	6. Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	Consommation énergétique des locaux	2700,00	Consommation énergétique des locaux	675	Consommation énergétique des locaux	1350,00
	7. Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	N/A	0,00		0,00		0,00
Scope 3							
Autres émissions indirectes	8. Emissions liées à l'énergie non incluse dans les catégories « émissions directes de GES » et « émissions de GES à énergie indirectes »	N/A	0,00		0,00		0,00
	9. Achats de produits ou services	Achats de matière premières, fournitures de bureaux et outils de travail	27632,00		6908		9210,666667
	10. Immobilisations de biens	Consommation annuelle de l'outil de travail (oridnateurs)	220,00		2470,00		5160,00
	11. Déchets	N/A	0,00		0,00		0,00
	12. Transport de marchandise amont	N/A	0,00		0,00		0,00
	13. Déplacements professionnels	Ensemble des déplacements des salariés	94254,05		8100		90
	14. Actifs en leasing amont	N/A	0,00		0,00		0,00
	15. Investissements	N/A	0,00		0,00		0,00
	16. Transport de visiteurs et de clients	N/A	0,00		0,00		0,00
	17. Transport de marchandise aval	N/A	0,00		0,00		0,00
	18. Utilisation des produits vendus	N/A	0,00		0,00		0,00
	19. Fin de vie des produits vendus	N/A	0,00		0,00		0,00
	20. Franchise aval	N/A	0,00		0,00		0,00
	21. Leasing aval	N/A	0,00		0,00		0,00
	22. Déplacements domicile travail	N/A	0,00		3340,00		6380
	23. Autres émissions indirectes	Consommation alimentaire quotidienne	2538,99		370342,8		1024930,124
TOTAL		127345.04		401213.80		1061491.46	



AiYO calcule son troisième bilan carbone en 2021. Avec la forte croissance d'AiYO, l'empreinte carbone du groupe augmente par rapport à l'année dernière. Toutefois, on note une forte baisse dans l'empreinte carbone des déplacements professionnels et domicile travail par rapport à 2020 et 2019.

En 2020, l'empreinte carbone des déplacements professionnels avait commencé à baisser avec le déploiement de 100% du télétravail depuis mars 2020 par rapport à 2019.

### 3. Engagement à réduire notre impact environnemental :

L'étude de notre impact carbone nous a permis de nous interroger sur la consommation des ressources liée à notre activité, sur nos moyens de déplacements, nos modes de consommation, nos méthodes de travail et les axes d'amélioration possibles.

Nous souhaitons à travers ce bilan carbone nous engager dans une démarche de réduction de notre impact, en complément de mesures de compensation. En effet, au-delà des sujets liés à la compensation, l'urgence est en parallèle à la transformation globale de nos façons de produire.

Ainsi, nous pourrions d'une part, compenser notre impact, et de l'autre, le réduire au maximum pour tendre vers un modèle neutre en carbone. Rappelons que l'objectif est d'atteindre la neutralité carbone au niveau mondial au plus tard en 2050 pour respecter les perspectives du GIEC et ainsi limiter le réchauffement climatique à +2 degrés voir 1,5.



### 4. Sensibilisation des parties prenantes aux enjeux du développement durable

AiYO s'engage à respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur applicables à la réalisation des prestations notamment celles relatives au développement durable et à la protection de l'environnement.

AiYO et ses employés s'engagent à assurer une gestion responsable de ses affaires qui exclut toute conduite de nature illégale, frauduleuse ou contraire à l'éthique. AiYO est, en France comme à l'étranger, résolument engagé dans une démarche éthique de développement durable et de responsabilité sociale. AiYO s'engage à aider le client à être en accord avec sa politique responsable.



AiYO et ses employés s'engagent notamment à :

- rechercher une compatibilité entre l'activité de l'entreprise et le maintien des écosystèmes, en analysant les impacts de l'entreprise et de ses produits en termes de consommation de ressources, production de déchets, émissions polluantes...
- mettre en œuvre des actions qui permettent de préserver l'environnement, en se basant sur la méthodologie des 3R pour l'utilisation des ressources naturelles : Réduire, Réutiliser, Recycler ;
- définir les actions concrètes, les plans d'amélioration continue et l'innovation dans les services et produits achetés afin d'en réduire l'impact environnemental.