

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2021 Objectifs 2022



SOMMAIRE

- 1. RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT
- 1. PRÉSENTATION DU CABINET AILANCY
- 1. RAPPEL DES PRINCIPES DES NATIONS UNIES
- 1. ENGAGEMENTS DU CABINET
 - 1. Droits de l'Homme
 - 2. Normes Internationales du Travail
 - 3. Environnement
 - 4. Lutte contre la corruption
- 1. ENGAGEMENTS COMPLEMENTAIRES
- 1. CONCLUSION

1. RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT

Ailancy a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies en avril 2018. Ce document constitue la quatrième communication sur le progrès du cabinet destinée à renouveler son engagement et à décrire les actions mises en place concernant les 10 principes universels définis par les Nations Unies.

Pour nous, la RSE est une histoire de conviction. Au-delà des labels, des notations, etc., il s'agit de « vivre RSE » en étant attentif, à notre échelle, à toutes les déclinaisons possibles.

Nous avons la chance de réunir une équipe jeune et responsable, très sensibilisée au sujet, qui challenge la Direction en permanence. Il faut savoir se questionner, se remettre en question, et surtout oser.

La démarche adoptée est collaborative et nous aimons mettre en place des partenariats forts en engagements.

Nous sommes très attentifs aux sujets de parité, et sur le volet environnemental nous recherchons la moindre action permettant d'améliorer notre bilan carbone.

Être exemplaire et le rester, tel est notre challenge !

Bien sincèrement

Marie Thérèse AYCARD CABANEL

Présidente

2. PRÉSENTATION DU CABINET AILANCY

Ailancy est un cabinet de conseil en organisation et management de référence spécialisé dans l'industrie financière

Il est structuré autour de sept business team : Banque de détail, ISAM, Assurances, CIB, Innovation & Digital, Wealth Management, Fonctions centrales.



Ailancy accompagne les acteurs sur tout le cycle de vie de la transformation

- Élaborer la stratégie de développement
- Améliorer la compétitivité de l'organisation
- S'adapter aux contraintes réglementaires
- Conduire de grands projets de transformation
- Faire évoluer le Système d'information
- Réussir sa transition digitale

Le cabinet Ailancy est engagé depuis plusieurs années en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

Auparavant la RSE était portée par une équipe de consultants volontaires à travers une « *Team RSE* » créée en 2014.

Notre Office Manager et gestionnaire de la RSE qui est de formation « Responsable des structures de l'économie sociale et solidaire » a repris en septembre 2020, avec l'aide de son assistante, l'intégralité de la gestion RSE pour l'ensemble des entités du groupe dont Ailancy.

Elles mettent en place des actions concrètes en répondant à l'ensemble des problématiques rencontrées.

L'objectif est de multiplier les actions pour sensibiliser le plus grand nombre de collaborateurs et renforcer l'intégration de ces enjeux dans la politique et la stratégie globale du cabinet.

En complément, en 2021, deux groupes internes se sont créés au sein d'Ailancy : « Parité/Diversité » et « Elles & C ». Ils sont force de proposition au quotidien et permettent de réfléchir à de nouvelles actions ESG à mettre en place.



3. RAPPEL DES PRINCIPES DES NATIONS UNIES

Le Pacte Mondial des Nations-Unies est la plus large initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable, regroupant plus de 13 000 participants dans 170 pays.

10 principes universels ont été définis dans le cadre du Pacte Mondial des Nations Unies :



Droit de l'homme

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



Normes internationales du Travail

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



Environnement

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



Lutte contre la corruption

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

1. ENGAGEMENTS DU CABINET



Droit de l'homme

Lutte contre la discrimination

1. Ailancy exige de ses fournisseurs la mise en place d'une démarche de lutte contre la discrimination tel que décrit dans la charte des achats responsables définie par le cabinet.

Droit des femmes

2. Ailancy met un point d'honneur à respecter le droit des femmes tant sur le plan de l'équité homme / femme que sur le plan salarial et des responsabilités professionnelles.

Droit des personnes en situation de handicap

3. Ailancy poursuit son approche sur cette année 2022 quant à la volonté de pouvoir intégrer dans son effectif une personne handicapée pouvant répondre à un poste au sein du cabinet de conseil ou via une entreprise de prestation afin de réaliser un travail rémunéré par Ailancy. Les premières actions mises en place concernent le recours à des entreprises adaptées pour ses activités de sous-traitance comme l'entretien des plantes par les Ateliers du Parc de Claye depuis maintenant 7 ans.
4. En 2021 une campagne de sensibilisation au handicap en entreprise a été mise en place avec l'aide du groupe Réseau-RSE et via son prestataire, la société CR2E. Au-delà de l'aspect sensibilisation, le but ici est de faire des collaborateurs Ailancy de réels ambassadeurs du handicap en entreprise. Pour 2022, Ailancy mettra en place sa nouvelle campagne de sensibilisation avec l'aide de la société « Gloria » afin de sensibiliser ses équipes de façon ludique sur les enjeux de diversité et d'inclusion.
5. Depuis 2019, Ailancy a adhéré à des plateformes web de travail solidaire HANDECOM et HANDISERVICES. Celles-ci proposent une sous-traitance avec le secteur protégé et adapté et permet d'accéder à un très large choix de produits et de prestations. Tous les sous-traitants sont des acteurs engagés de l'économie sociale et solidaire et des travailleurs indépendants handicapés. Pour cette année 2022, Ailancy a choisi de sous-traiter pour l'achat de ses fournitures avec l'ESAT « Les Ateliers de la Passerelle » ; celui-ci est agréé par l'ARS grâce à sa mission d'intérêt public par son action médico-sociale.

Des travailleurs en situation de handicap fabriquent et conditionnent des articles de papèterie, fournitures de bureau etc.

Ces tâches sont autant de supports d'apprentissage permettant de s'adapter aux besoins et capacités de chacun.

6. Ailancy a créé un partenariat avec Innov&Co, cabinet de conseil solidaire avec prestations réalisées par des travailleurs handicapés, des seniors, des personnes issues des quartiers *Politique des territoires*. Les entreprises se sont engagées conjointement, non seulement sur la réalisation des travaux, mais aussi sur l'objectif d'insertion.

Mariage / PACS

7. Ailancy respecte l'union de deux personnes et mets en avant des mesures nécessaires afin d'accompagner ses collaborateurs dans ce moment de vie :
 1. Quatre jours sont accordés pour le mariage ou le PACS d'un collaborateur
 2. Un jour est accordé pour le mariage d'un enfant

Crèche pour les enfants des collaborateurs

8. Ailancy propose désormais, des berceaux à ses collaborateurs ainsi que des solutions de mode de garde d'urgence grâce à son partenariat avec le réseau de crèches Babilou.

Droit à la santé et sécurité

9. Tout salarié bénéficie d'une couverture sociale ainsi que d'une mutuelle complémentaire
10. Ailancy a établi un Plan de vigilance sur les risques relatifs à la sécurité.

L'Office manager et son assistante ont obtenu la certification SST « Sauveteur Secouriste du Travail ». Elles sont désormais à même de mettre en œuvre des moyens et actions de prévention, de mettre en place un plan d'intervention et de secourir.

Courant avril 2022, elles suivront une formation qui leur permettra de devenir EPI « Equipier de Première Intervention » afin d'être formées aux bons gestes de prévention et de protection incendie.

Droit de travailler et aux conditions d'emploi justes



11. Ailancy offre à ses collaborateurs un cadre de travail et une rémunération de qualité. Signataire de la convention Syntec (Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils) qui engage les entreprises notamment à :



FEDERATION
SYNTEC

1. Faire preuve, en toutes circonstances, d'une entière loyauté à l'égard du client qui les a honorés de sa confiance, et mettre tout en œuvre pour sauvegarder ses intérêts légitimes.
2. S'interdire toute démarche, manœuvre ou déclaration susceptible de nuire à la réputation d'un confrère ou d'être préjudiciable à ses affaires.
3. Faire preuve d'esprit de confraternité et d'entraide à l'égard des ingénieurs et autres hommes de l'art, avec lesquels ils peuvent être appelés à collaborer.
4. Respecter, dans leurs rapports avec la clientèle, les Conditions Générales établies par leurs syndicats respectifs.
5. S'interdire, pour obtenir des affaires, de recourir à des moyens incompatibles avec la dignité de la profession.
6. Suivre et faire suivre par leurs collaborateurs un programme de perfectionnement continu, portant sur les connaissances techniques aussi bien que générales, afin d'assurer à la clientèle le concours de qualité élevée qu'elle est en droit d'attendre et d'exiger de la part d'une
7. Ailancy offre également à ses collaborateurs un droit à la déconnexion. En effet, depuis juin 2017 Ailancy a mis en pratique une politique de droit à la déconnexion afin de respecter la séparation entre la vie privée et la vie publique des collaborateurs. Cela se traduit, entre autres, par le fait de ne pas contacter des collaborateurs après 21h jusqu'à 8h du matin ainsi que pendant leurs week-ends et congés. Des rappels sont faits régulièrement à ce sujet.

LA CHARTE DU DROIT A LA DÉCONNEXION D'AILANCY

« Déconnectons pour mieux nous reconnecter »

JUIN 2017

Voté dans le cadre de la Loi travail, dans le nouvel article L2242-8 du Code du travail, le « droit à la déconnexion » est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Il concerne les entreprises de plus de 50 salariés.

Afin d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre vie professionnelle et vie privée, les entreprises concernées doivent mettre en place des « instruments de régulation de l'outil numérique ».

La loi n'exige pas d'éteindre son smartphone professionnel en rentrant chez soi ni pour l'entreprise de couper les serveurs à 18 heures. Ce ne serait pas adapté à une entreprise de conseil qui est au service de ses clients et qui travaille à l'international. Il n'existe pas de mode d'emploi tout fait. Il appartient à chaque entreprise de trouver des solutions sur mesure et de bon sens.

C'est dans ce cadre qu'AILANCY a souhaité engager une discussion avec les représentants du personnel pour élaborer une charte définissant les modalités de l'exercice de droit à la déconnexion.

En préambule, nous rappelons quelques principes essentiels qui ont guidé notre réflexion dans la rédaction de cette charte.

- Pour définir le cadre permettant le droit à la déconnexion, nous avons pris en compte les exigences inhérentes à l'exercice de notre métier et notamment les situations exceptionnelles ou d'urgence de nos clients ou prospects : « moments chauds », événements exceptionnels, etc.
- L'exemplarité du management est un élément essentiel dans la mise en œuvre de ce droit. Ainsi, les Associés et l'ensemble des Managers et Senior Managers s'engagent à être les premiers garants du respect de cette charte, et veilleront au respect de ce droit à la déconnexion (hors situations exceptionnelles ou d'urgence). Le cas échéant, ils pourront aussi soutenir les équipes face à des clients qui seraient trop « débordants » pour des raisons non justifiées.
 - A cet égard, nous rappelons que l'utilisation ou non de ce droit à la déconnexion ne peut en aucun cas être pris en compte dans l'évaluation individuelle.
- Une responsabilité commune : il est aussi de la responsabilité de chaque salarié AILANCY de respecter au mieux cette nouvelle charte.

Parce que nous considérons que le droit à la déconnexion ne doit pas être l'objet d'un instant, nous serons vigilants à son accompagnement sur le long terme.

D'un commun accord avec nos élus, nous proposons une période test de 6 mois à compter du 1^{er} juillet 2017. Au terme de celle-ci, nous ferons ensemble un premier bilan et pourrions envisager d'ajuster les règles.

La charte est mise à disposition de tous les collaborateurs AILANCY.

Elle sera aussi présentée à tous les nouveaux collaborateurs lors du parcours d'intégration.

Et nous l'accompagnerons d'actions de formation et de sensibilisation à la gestion du temps et du stress.

La Direction



La DUP AILANCY





Normes internationales du Travail

Ailancy attache une grande importance à ses collaborateurs et veille à leur apporter tous les éléments nécessaires pour assurer leur bien-être au quotidien.

Ailancy met un point d'honneur à respecter les normes de travail mais surtout à accompagner le collaborateur afin qu'il puisse s'épanouir professionnellement et jouir d'un équilibre vie privée/vie professionnelle, dans un climat d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Représentation des collaborateurs

12. Un Comité Social et Économique (CSE) est à la disposition des collaborateurs pour leur permettre de remonter auprès du management des éléments en toute confidentialité. De nouveaux représentants du CSE ont été élus à l'occasion d'une élection en mai 2021 et sont des consultants & jeunes managers. Cela permet de s'assurer que les consultants & jeunes managers, majoritaires, sont en mesure de correctement remonter leurs interrogations et revendications. Les collaborateurs sont tous interrogés avant chaque réunion afin de faire remonter tous points qu'ils souhaitent traiter à travers le CSE (difficultés rencontrées, amélioration des conditions de travail, propositions d'avantages à mettre en place etc.).

Bien-être des collaborateurs

Au-delà des actions du CSE pour s'assurer du respect du bien-être au travail, Ailancy a mis en place plusieurs actions concrètes :

1. **Accueil des collaborateurs**
 1. Les nouvelles arrivées sont annoncées lors de réunions mensuelles ; les nouveaux arrivants sont amenés à se présenter lors de la première réunion mensuelle à laquelle ils assistent.
 2. Une matinée d'accueil est prévue le jour de leur arrivée afin de leur présenter le fonctionnement du cabinet, traiter la partie administrative. Un déjeuner d'accueil est organisé ce même jour.
 3. Les collaborateurs bénéficient de différents supports de formation, dont la formation « Nouveaux arrivants ».
 4. Un « coach » leur est attribué afin de les accompagner dans leur parcours d'évolution au sien du cabinet.
5. **Chartes et engagements**

Ailancy est signataire de nombreuses chartes destinées à favoriser l'équilibre vie privée / vie professionnelle et à promouvoir la diversité : Nouvelle Charte

de la parentalité en entreprise, Charte de la diversité en entreprise, Charte du droit à la déconnexion, Charte du Télétravail.



6. Parentalité

Ailancy cherche à mettre en œuvre des actions concrètes pour favoriser la vie familiale et la parentalité. Ainsi, la gestion du cabinet intègre des facilités accordées aux parents. Nous sommes attentifs à ce que les jeunes parents soient peu sollicités en termes de déplacements professionnels lointains, à ce que les congés maternité et paternité et les temps partiels demandés soient facilités. Les réunions tardives ont été abolies. Il est également possible pour les collaborateurs de bénéficier de deux journées de télétravail par semaine.

Un groupe de travail « Parité et Diversité » travaille quotidiennement à la mise en place d'initiatives et d'actions favorisant, entre autres, la parentalité en entreprise.

Un espace d'échange et de réflexion « Elles & C » a été créé en 2021 à l'initiative d'une de nos associées pour les femmes du groupe (ce groupe sera bien évidemment ouvert aux hommes du groupe dans un second temps) ; l'objectif est qu'elles puissent disposer d'un cadre ouvert, chaleureux, sans hiérarchie pour partager leurs expériences, leurs ressentis, leurs freins, leurs difficultés et leurs succès dans leurs vie et carrière.

7. La charge de travail ainsi que le temps de transport sont des points abordés systématiquement lors des évaluations semestrielles.
8. Le cabinet prend également en compte les contraintes liées aux déplacements professionnels inhérents à certaines missions et un dédommagement individuel supplémentaire a été mis en place le cas échéant.

9. Bonne humeur et convivialité

1. Ailancy s'efforce de maintenir constamment un esprit de convivialité et une bonne humeur en mettant tout en œuvre pour créer et/ou renforcer les liens entre les collaborateurs. En effet, de nombreux événements internes rythment la vie des collaborateurs et du cabinet : le séminaire annuel, la soirée annuelle, les réunions mensuelles, les événements organisés par le CSE, les événements sportifs ou encore les événements caritatifs.

10. Suites de la crise sanitaire

1. Avec la crise sanitaire, Ailancy a su faire preuve de créativité afin de conserver un lien fort avec ses collaborateurs (maintien des réunions mensuelles à distance, envoi de cartes anniversaires personnalisées à l'adresse du collaborateur, prise en charge de l'équipement de télétravail à hauteur de 200 € etc.). Le télétravail étant maintenant devenu la norme, des communications régulières sont faites afin de s'assurer du bien-être des salariés, les managers prennent aussi régulièrement des nouvelles de leurs équipes.



Aide matérielle pour le télétravail

1. Ailancy souhaite que ces collaborateurs puissent travailler dans des conditions confortables, y compris en télétravail. C'est pour cela qu'en 2021, une enveloppe de frais de 200 € a été mise à disposition des collaborateurs.

Recrutement non discriminatoire

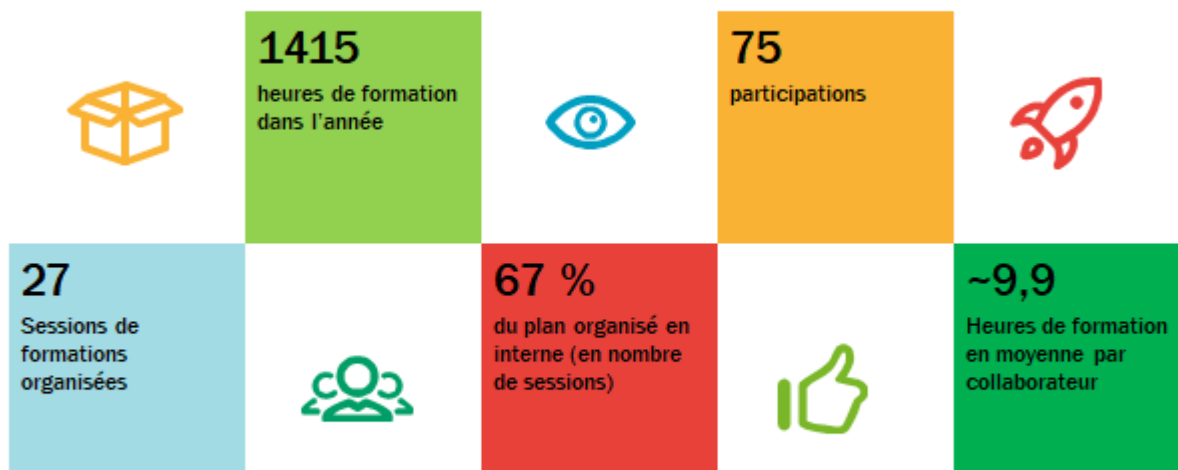
2. En matière de recrutement, Ailancy ne prend en compte que des critères basés sur les qualités individuelles de chacun et en relation avec des grilles de compétences afin d'engager les collaborateurs. Il en est de même lorsqu'il s'agit de récompenser le travail des collaborateurs. Sur la totalité de l'effectif Ailancy en 2020, 21,85 % sont d'origine étrangère (marocaine, italienne, tunisienne...).
3. Ailancy tient aussi à respecter la parité homme/femme et a renforcé son engagement en signant la charte de la diversité en 2017. Grâce à un recrutement continu, la parité Femme/Homme a été atteinte sur l'ensemble de l'année 2021 au sein de l'entreprise. (51,9 % de femmes et 49,1 % d'hommes sur l'exercice 2021).

4. Notre chargée de recrutement a suivi la formation : « Recrutement et non-discrimination à l'embauche : cadre juridique, mesures préventives et bonnes pratiques » en 2021.

Évolution des collaborateurs

5. Tous les consultants sont accompagnés par un « coach », un manager qui n'a pas de relation professionnelle directe avec le consultant. Ce dernier sera disponible pour répondre à toutes les questions du consultant, l'accompagner dans sa progression et, si besoin, jouer un rôle de médiateur avec le management afin de remonter ses points d'alerte ou de désaccord.
6. Il existe plusieurs tribus qui permettent aux consultants de s'impliquer dans le cabinet (sur la base du volontariat) : Tribu Finance Durable, Tribu Green IT.... Ces travaux permettent aux consultants de s'intégrer et de développer des compétences qui ne sont pas directement liées à leurs missions.
7. Un parcours de formation enrichi d'un catalogue a été mis en place afin que les collaborateurs puissent bénéficier de formations métiers, méthode, digital ou encore de posture pour les faire évoluer de grade en grade.

Bilan chiffré des actions de formation 2020-2021

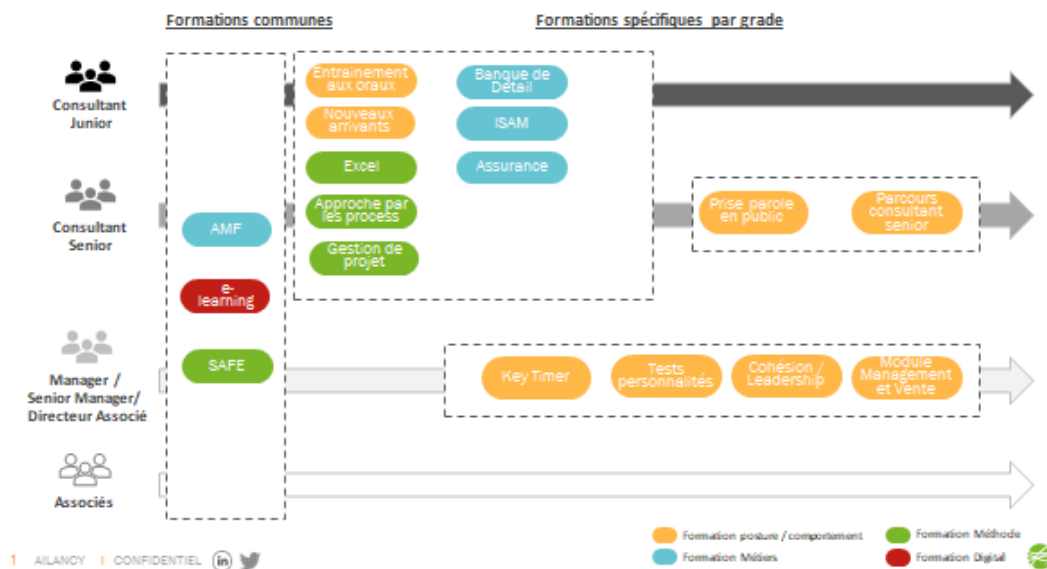


2 AILANCY | CONFIDENTIEL  



1. Sur l'exercice 2020-2021, 1415 heures de formations ont été dispensées, en hausse par rapport à l'exercice précédent.
2. Chaque année, un parcours de formation est proposé par grade.

Les parcours de formation sont définis par grade



Tous les semestres, les consultants sont évalués par rapport aux travaux menés en mission et en fonction de leur grade et de leur ancienneté dans le grade. Ils peuvent ainsi en sortir des axes progrès pour les accompagner dans leur évolution.



Environnement

En tant que cabinet de conseil, Ailancy a un rôle à jouer pour contribuer à l'effort collectif et se comporter de manière environnementalement responsable. L'équipe RSE met en œuvre une stratégie environnementale réelle et proactive. Cette équipe en est garante et pilote activement toutes les actions visant à développer les pratiques liées au développement durable au sein d'Ailancy. De plus, elle contribue à mobiliser l'ensemble des collaborateurs d'Ailancy pour appliquer la politique RSE du cabinet au quotidien.

Ainsi, dans le cadre de sa politique RSE, Ailancy s'engage, à travers différentes actions présentées dans un document nommé « Stratégie Environnementale », à réduire de manière significative l'empreinte environnementale du cabinet. Notre action se traduit par l'usage de bonnes pratiques et le respect de valeurs qui nous sont chères : « le P3R » (Prévenir, Réduire, Recycler et Réutiliser). Grâce à ces valeurs, nous visons à diminuer notre impact environnemental tout en assurant notre activité. Diminuer notre empreinte et contribuer à la transition écologique sont devenus une priorité à laquelle nous nous consacrons au quotidien.

Certaines actions spécifiques ont été mises en place, notamment la favorisation de l'utilisation des transports en commun, la compensation des émissions carbonees liées à notre activité avec l'association « Cœur de Forêt » depuis 2020 et la mise en

place du télétravail et d'outils de communication à distance. Nous nous efforçons de faire appel à des fournisseurs et artisans locaux afin de privilégier les circuits courts. Ailancy étant dans une démarche de réduction maximale des déchets ; la majorité des produits et fournitures utilisés sont recyclés dans différents bacs récupérés par nos prestataires « Les Joyeux Recycleurs » depuis 2015.

La grande nouveauté sur 2021 a été l'élaboration de notre bilan carbone par la société Greenly.

Consommation et Achat Responsable



3. Utilisation de consommables écoresponsables

1. L'ensemble des piles, cartouches d'encre et ramettes de papier utilisé au sein du cabinet respectent la norme ISO 14020.

4. Rédaction d'une charte de consommation durable et responsable

1. Elle regroupe l'ensemble des bonnes pratiques à adopter concernant la consommation d'eau, la gestion des papiers & des déchets, l'énergie et les déplacements.
2. Une signalétique a été mise en place au sein du cabinet pour permettre à chacun d'identifier les possibilités de recyclage (papier, cannettes, bouteilles, piles...).

5. Rédaction d'une charte d'achat durable et responsable

1. Elle acte l'engagement à respecter un processus de sélection équitable de nos fournisseurs, le respect des délais de paiement et les attentes du cabinet vis-à-vis de ses fournisseurs.
2. Un reporting est en cours de création afin d'avoir une visibilité plus étendue des achats responsables, permettant par la suite une comparaison d'années N et N +1. Cela pourra orienter l'investissement conscientisé des fournitures à long terme.

Recyclage

6. Mise en place d'un partenariat avec les Joyeux Recycleurs pour le recyclage des bouteilles, canettes et papiers

1. Ailancy a mis en place un partenariat avec les Joyeux Recycleurs, un des leaders du recyclage auprès des entreprises en Ile-de-France. Quatre box de collecte sont actuellement installées dans les locaux : une pour les canettes, une pour les bouteilles en plastiques et deux pour le papier. En 2021, nous avons fait installer deux box pour le marc de café. Depuis 2020, nous recyclons également notre matériel informatique.

2. L'entreprise passe tous les quinze jours pour collecter les déchets. En 2021, l'ensemble des collaborateurs ont permis le recyclage de 258 kg de déchets.
3. Pour inciter au recyclage, des rappels sont réalisés régulièrement lors des Réunions Mensuelles du cabinet et les consignes de recyclage ont été ajoutées au livret d'accueil remis à tous les nouveaux arrivants.



Certificat de recyclage



Je soussigné, Gilles Rouverand, Président de la société **Les Joyeux recycleurs**, SAS, ayant son siège social 23 rue Condorcet, 75009 Paris, immatriculée au RCS de Paris avec le numéro de Siret 795 087 261 00017, certifie que la société **Ailancy Avancy** a bien recyclé les déchets suivants du **01/01/2021** au **31/12/2021**.

Ce bilan satisfait à vos obligations d'attestation précisées dans la loi sur la transition énergétique (n°2016-288 du 10 mars 2016)

Déchets	Poids
Papiers	143
Gobelets	0
Bouteilles plastique	11
Canettes	10
Capsules de café	0
Marc de café	95
Verre	0
Cartouches	0
Piles	0
Lampes	0
Stylos	0
Bouchons	0
Petits appareils électroniques et électriques	0
Mégots	0
Total	258

Fait à Paris, le 31/12/2021,
Gilles Rouverand
Président

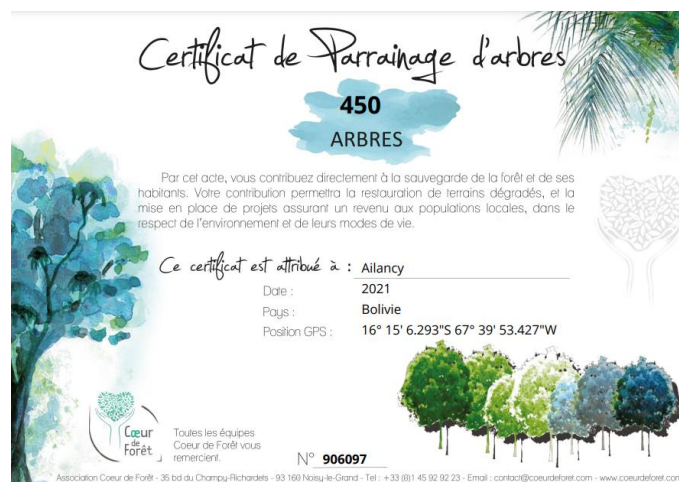


Engagements responsables et solidaires



Ailancy est engagé auprès de l'association Cœur de Forêt depuis 2020.

1. Cet engagement a été renouvelé depuis, par la signature d'une convention de mécénat.
2. L'association promeut des projets de végétalisation et de reforestation dans plusieurs pays très touchés par la déforestation.



7. Ailancy va conserver son mécénat avec le projet *Coroico* en Bolivie afin d'assurer la continuité et la subsistance de celui-ci.

Voici les chiffres clefs du projet en 2021 :

Bilan 2021

🌱 La campagne de reforestation 2021/2022 va se conclure dans quelques semaines par la plantation de **500 000 arbres issus de jeunes plants ou de régénération naturelle**, comprenant **114 espèces** différentes sur l'ensemble de nos projets (Madagascar, Bolivie, Indonésie, Cameroun et France). Principalement **locales ou endémiques** de nos régions d'interventions, certaines sont **menacées d'extinction** 🌿

Mais comme vous le savez, **Cœur de Forêt ne s'arrête pas à la plantation d'arbres**. En 2021 c'était aussi 😊 :

- 🧑🏿🧑🏻 Près de **80 personnes mobilisées** au quotidien au siège et sur les projets
- 🏠 **300 producteurs** à l'international et **80 propriétaires forestiers** français soutenus
- 🧑🏿🧑🏻 Plusieurs milliers de **personnes sensibilisées** (enfants et adultes)
- 🔍 **4 diagnostics** forestiers/territoriaux conclus ou en cours sur nos projets Madagascar Antsirabe et Masoala, Bolivie et Indonésie
- 📄 **3 programme d'expérimentations agro-écologiques** ou de reforestation sur les projets Bolivie, Madagascar Antsirabe et Indonésie
- 🪚 **1er chantier de coupe et débardage à cheval** réalisé en France
- 🐾 **1er inventaire faunistique** sur le projet Madagascar Masoala ainsi que des **forêts Galerie / ripisylves « découvertes »** sur la zone du projet Madagascar Antsirabe
- ✅ **1 certification biologique Ecocert** acquise par les sociétés malgache Fon'Ala et française CDF Sourcing.

L'association assure les actes suivants :

- Préservation des forêts,
- Lutte contre la déforestation,
- Accompagnement des petits producteurs dans une agriculture et sylviculture durable (miel et café locaux et équitables),
- Sensibilisation dans les écoles, des agriculteurs et des populations locales.

Cuisine



8. Achats de produits équitables

1. Ailancy privilégie les produits certifiés équitables pour le thé, le café, le sucre et le chocolat mis à disposition de ses collaborateurs.

9. Réduction des déchets

1. Des machines à café en grain ont été mises à disposition afin d'éviter les déchets de capsules de café. Depuis 2021, Ailancy recycle son marc de café.
2. Des verres, tasses, couverts et carafes sont à disposition de tous les collaborateurs afin de limiter les déchets plastiques.

3. Nous utilisons des bonbonnes d'eau consignées et recyclables, nous réduisons aussi notre empreinte carbone grâce à la fontaine réseau de notre cafétéria qui est branchée sur l'arrivée d'eau de ville.

Impression

10. Incitation à réduire les impressions

1. Les imprimantes ont été paramétrées par défaut en noir et blanc et recto-verso et les collaborateurs sont régulièrement sensibilisés pour limiter leurs impressions.
2. Des écrans ont également été mis à disposition des collaborateurs pour réduire les besoins d'impressions.

Électricité

11. Réduction de la consommation

1. Une commande centrale permet d'éteindre toutes les lumières chaque soir.
2. Des travaux ont été réalisés en 2018 ainsi qu'en 2021 pour remplacer l'ensemble des éclairages du cabinet par des LED afin de réduire la consommation d'énergie.
3. Notre contrat d'énergie verte tient compte des enjeux environnementaux.

E-mails et moteur de recherche

12. Réduction des mails

La messagerie collaborative Microsoft Teams a été mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs afin de réduire l'envoi de mails.



1. Ecosia

A chaque nouvelle arrivée de collaborateur, Ailancy demande qu'à chaque nouvelle configuration de poste informatique, le moteur de recherche Ecosia soit installé en extension de Google par notre prestataire.



Responsabilisation à long terme

2. Suivi des achats responsables

Un reporting environnemental a été rédigé en 2020 pour reprendre toutes les initiatives mises en place au sein du cabinet. L'objectif est de permettre une plus grande transparence auprès de l'ensemble des collaborateurs et d'être en mesure de suivre les nouvelles actions et les axes d'amélioration.

Labellisation GREENLY



Ailancy a choisi de s'engager en faveur du climat en 2021 en réalisant son bilan d'émission de gaz à effet de serre (GES) 2020 via la société Greenly. Nous avons obtenu la note de B soit « Très bien ».

Ce bilan sert à dégager les pistes d'amélioration de notre impact global et à définir une trajectoire de réduction. Cela passe par la mise en œuvre d'une série de leviers internes et la mobilisation de notre écosystème entier (collaborateurs, fournisseurs, clients). L'évaluation de nos émissions suit les standards du Bilan Carbone®, une méthodologie standardisée par l'ADEME.

La méthodologie de comptabilité carbone Greenly tient compte des scopes 1, 2 et 3.





Lutte contre la corruption

Sensibilisation des collaborateurs

3. Formalisation des règles éthiques

1. Ailancy a rédigé une charte sur les normes éthiques en vigueur au sein du cabinet afin d'en faire la promotion auprès de l'ensemble des collaborateurs et de s'assurer du respect de ces règles par tous.

4. Inspiration des politiques de lutte anti-corruption de nos clients

1. Les associés transmettent à l'ensemble du management les politiques anti-corruption mises en place par nos clients pour s'assurer de leur respect et s'inspirent de ces principes pour renforcer la politique de lutte anti-corruption en interne.

5. Politique anti-corruption

1. Ailancy a rédigé en 2020 un Code de conduite anti-corruption, celui-ci a été revu avec le CSE et est annexé au règlement intérieur.
2. En 2020, notre gestionnaire RSE a suivi et validé la Formation Anti-Corruption Sensibilisation – Loi Sapin 2, ce qui a permis en partie la rédaction et l'actualisation du Code de conduite.
3. En 2022, nous prévoyons de proposer à l'ensemble de nos collaborateurs une formation d'E-learning qui permettra de sensibiliser et prévenir sur la thématique de la corruption.



2. ENGAGEMENTS COMPLEMENTAIRES

- 1) En complément des actions mises en place directement pour le cabinet, Ailancy a développé depuis plusieurs années un partenariat avec l'association Entrepreneurs du Monde (EDM). Son objectif est d'accompagner l'insertion économique des familles en situation de grande précarité et de leur faciliter l'accès à des biens et services essentiels. Le cabinet a choisi de soutenir des projets de Microfinance sociale : *Assilassimé Solidarité* (Togo) jusqu'en 2018 puis *Fansoto* (Sénégal) depuis 2019.

Ces projets ont été soumis au vote de l'ensemble des collaborateurs afin d'impliquer le plus grand nombre.

Chaque année, en partenariat avec notre point de contact EDM, des actions majeures sont organisées de manière à récolter des dons pour l'association et contribuer à la visibilité de ces projets : collecte de dons, tombolas, concours de pronostics, actions de sensibilisation... À titre d'exemple, la collecte réalisée début 2021 a permis de récolter 2 200 € pour le projet *Fansoto*.

Ailancy a choisi d'abonder du double le montant des dons des collaborateurs.

Une course solidaire est déjà prévue à l'automne prochain si la situation sanitaire le permet.

Ailancy est fier de ce partenariat et souhaite poursuivre et développer son engagement auprès d'Entrepreneurs Du Monde.



- 2) Une tombola solidaire en faveur de « Vaincre la Mucoviscidose » a eu lieu en octobre 2021 lors d'une réunion mensuelle. Une personne de l'association est intervenue afin de parler de cette maladie et ainsi, sensibiliser nos collaborateurs.
- 3) Pour la seconde année consécutive, en novembre 2021 et en perspective des fêtes de fin d'année, une collecte de jouets a eu lieu au profit d'Emmaüs Défi. Elle a de nouveau rencontré un franc succès auprès des collaborateurs. Cet événement a permis d'instaurer un temps de solidarité au sein du cabinet tout en apportant une contribution pour les plus démunis.



3. CONCLUSION

Afin de mesurer l'ensemble de ses engagements et de ses actions mises en place sur les thèmes de l'environnement, du social & des droits de l'homme, de l'éthique et des achats responsables. Ailancy se soumet depuis plusieurs années à l'évaluation Ecovadis.

En 2021, Ailancy a obtenu le label Silver, ce qui classe l'entreprise parmi les 25 % les mieux notées par Ecovadis.

L'objectif principal de cette démarche pour le cabinet est d'identifier ses axes d'amélioration et de mettre en place de nouvelles actions chaque année.



En conclusion, Ailancy s'engage dans différents domaines au travers de sa démarche RSE et se mobilise afin de respecter les valeurs qui lui sont chères.

La crise sanitaire nous a conforté dans l'idée de placer les enjeux ESG au premier plan. Notre but est d'améliorer la qualité de vie de nos salariés mais aussi de la communauté dans le sens large du terme.

Nous essayons de faire preuve de résilience en nous adaptant aux nouveaux défis et contraintes de notre époque.