ADVERIS

Global Compact France

Communication on Progress (COP)

2021

ADVERIS

Sommaire

01 Présentation

02 Notre engagement

03 Droits de l’homme

04 Normes internationales du travail

05 Développement durable

06 Corruption / éthique

Confidentiel

ADVERIS

Présentation

Confidentiel

Adveris

Spécialisée en création et stratégie digitale, Adveris regroupe tous les métiers interactifs au service des entreprises et des marques. L'agence a été élue **« Agence digitale de l'année 2020 »** par le 41ème Grand Prix des Agences de l'Année.

2009

Année de création

60

Collaborateurs

100%

Des salariés sont en CDI

50%

Des salarié(e)s sont des femmes

MANIFESTO ADVERIS

Les stratégies ambitieuses naissent des expertises rigoureuses.

Nous créons des expériences digitales élégantes et sur-mesure, au service de votre performance.

Si la créativité est stérile sans objectifs, les objectifs sont hors de portée sans créativité.

Nous croyons aux compétences, à l'envie et à l'intelligence collective.

Curieux de tout, nous avons à cœur d'apprendre chaque jour.

De vos ambitions naissent nos solutions.

ADVERIS

Vision & Valeurs
Construire des succès

Passion

- Implication et responsabilité dans son travail
- Veille et proactivité sur les sujets d'innovation

Esprit d'équipe

- La meilleure ambiance possible
- Obligation de résultat et solidarité

Ambition

- Fournir un travail de la meilleure qualité possible
- Souhait de s'améliorer

Service

- Attention au client
- Communication, écoute et humilité

Confidentiel

Gouvernance interne

Notre culture repose sur l'échange, la communication et la transparence.

- **Trois associés fondateurs** depuis la création de l'agence permettent une stabilité au niveau de la direction.

- **Un Comité stratégique** évoque mensuellement les enjeux majeurs et sensibles. Les associés sont donc accompagnés par 3 personnes clés de l'agence afin de réfléchir collégialement aux sujets RSE et aux projets structurants à venir.

- La gouvernance repose sur un **Comité de Direction** qui se rassemble de façon hebdomadaire afin de statuer sur les sujets en cours.

- **Un référent RSE** : Il nous est apparu primordial de nommer un référent RSE afin d'être dans une démarche d'amélioration continue. Notre DRH occupe ce rôle depuis plus d'un an avec le soutien de la Direction. En effet, les trois associés accompagnent la référente RSE en étant force de proposition sur les sujets RSE qui sont une des priorités de l'agence.

Confidentiel

Nos principes de bonne gouvernance : une gouvernance qui se démarque

- **Planification stratégique** : Le rôle fondamental du Comité de direction est d'assurer le succès et la pérennité de l'entreprise. Il doit questionner et débattre du plan stratégique conçu et proposé par la direction en vue d'en approuver la version définitive. Il doit ensuite s'intéresser et suivre activement le déploiement de cette stratégie.

- **Intégrité** : Le Comité de direction doit s'assurer que la société, ainsi que ses dirigeants, respectent les lois et les règles en vigueur. Il est responsable du respect de l'éthique, de la santé et de la sécurité des salariés.

- **Transparence** : Nous faisons preuve d'ouverture et de transparence avec toutes les parties prenantes. Notre objectif est de communiquer directement, sans artifice, quand il est nécessaire, notamment si un incident survient.

- **Equité et équilibre** : Les membres du Comité de direction sont représentatifs des parties prenantes de l'entreprise. Il fait une grande place à la diversité, à commencer par celle des femmes.

- **Respect de l'environnement** : Le Comité de direction demeure au fait de l'évolution des obligations de l'entreprise en la matière.

- **Flexibilité** : Les principes et bonnes pratiques de gouvernance restent flexibles. Ils doivent être adaptés au contexte du moment.

Confidentiel

Les piliers de notre politique RSE

Notre politique RSE repose sur 4 piliers majeurs : Environnement, Social et droits de l'Homme, Ethique, et enfin Achats responsables.

Nous tâchons au quotidien de sensibiliser nos salariés, clients, fournisseurs et partenaires aux actions que nous mettons en place. Nous construisons notre politique RSE autant sur des chartes fortes de sens que sur des actes de tous les jours.

Il nous est apparu primordial de nommer un référent RSE afin d'être dans une **démarche d'amélioration continue**. Notre DRH occupe ce rôle depuis plus d'un an avec le soutien des trois associés.

Nous avons énormément travaillé sur les sujets de droits de l'homme et normes internationales grâce à l'arrivée de notre DRH. De nombreuses actions pérennes et ayant des impacts forts ont été mises en place.

Parallèlement, grâce à notre collaboration avec la Commission RSE de la AACC ('Association des Agences-Conseils en Communication) et notre volonté d'accompagner nos clients dans une démarche plus responsable, nous avons actionné une approche conseil liant écoresponsabilité et éthique.

Confidentiel

ADVERIS

Notre engagement

Confidentiel

UN GLOBAL COMPACT

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies.**

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

ADVERIS

Lettre d'engagement

Paris, March, 26th 2020

Dear Mr.Secretary General,

I am pleased to confirm that Adveris supports the Ten Principles of the United Nations Global Compact on human rights, labour, environment and anti-corruption. With this communication, we express our intent to implement those principles. We are committed to making the UN Global Compact and its principles part of the strategy, culture and day-to-day operations of our company, and to engaging in collaborative projects which advance the broader development goals of the United Nations, particularly the Sustainable Development Goals. Adveris will make a clear statement of this commitment to our stakeholders and the general public.

We recognize that a key requirement for participation in the UN Global Compact is the annual submission of a Communication on Progress (COP) that describes our company's efforts to implement the Ten Principles. We support public accountability and transparency, and therefore commit to report on progress within one year of joining the UN Global Compact, and annually thereafter according to the UN Global Compact COP policy. This includes:

- A statement signed by the chief executive expressing continued support for the UN Global Compact and renewing our ongoing commitment to the initiative and its principles. This is separate from our initial letter of commitment to join the UN Global Compact.

- A description of practical actions (i.e., disclosure of any relevant policies, procedures, activities) that the company has taken (or plans to undertake) to implement the UN Global Compact principles in each of the four issue areas (human rights, labour, environment, anti-corruption).

- A measurement of outcomes (i.e., the degree to which targets/performance indicators were met, or other qualitative or quantitative measurements of results).

Sincerely yours,

Alexandre Aymé

Managing Director

ADVERIS
13 rue d'Uzès - 75002 Paris
RCS Paris 518 708 997
SARL au capital de 120 000 €

Confidentiel

Renouvellement de notre engagement pris depuis mars 2020

Adveris a rejoint le Global Compact en mars 2020. Je suis heureux de confirmer qu'Adveris réitère son soutien envers les dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette première communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Alexandre Aymé
Directeur associé

LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

DROITS DE L'HOMME

1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme

2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

ENVIRONNEMENT

7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Labels et récompenses suite à nos actions RSE

Au titre de 2022, Adveris a reçu la note globale **EcoVadis** qui reflète la qualité du système de gestion de la RSE de l'entreprise au moment de l'évaluation. La médaille Argent signifie qu'Adveris est dans le top 25 % des entreprises évaluées.
Note obtenue : 65/100 soit 90ème percentile

En 2021, Adveris a reçu le **label RSE Agences Actives**. L'AACC a co-créé avec AFNOR Certification un référentiel RSE Agences Actives spécifiquement adapté aux métiers des agences de la communication. Le référentiel est divisé en quatre grands thèmes recouvrant l'ensemble des enjeux et activités du secteur de la communication : Vision et gouvernance, Réalisation des prestations, Ressources humaines et aspects sociaux, Impact environnemental de l'agence.
Note obtenue : 75/100 (vs 51/100 étant la moyenne des évaluations contrôlées)

Risque social **Risque environnemental**

B B

A Risque faible
B
C
D
E Risque fort

Confidentiel

Les pistes de progrès identifiées par EcoVadis et AFNOR

- Bilan carbone.
- Reporting plus poussé sur les problématiques environnementales (déchets, consommation totale d'énergie, etc).
- Communiquer sur nos résultats de façon plus régulière avec nos collaborateurs afin de générer de l'engagement.
- Actions de réductions, de suivi et de sensibilisation aux économies d'eau.

- Reporting plus précis :
  - sur les problématiques sociales et de droits de l'Homme.
  - sur le nombre moyen d'heures de formation par employé.
- Faire reconnaitre nos actions via le label diversité ou le label égalité.

- Formalisation d'une procédure d'alerte pour signaler des problèmes en matière d'éthique.
- Augmentation des formations de sensibilisation sur les questions d'éthique.

Confidentiel

ADVERIS

Droits de l’homme

Confidentiel

Actions mises en place (1/3)

Politiques traitants des questions sociales ou des droits de l'Homme :

- **Charte sur le respect de la santé, des conditions de travail et de la sécurité dans l'entreprise :**
  - Document unique d'évaluation des risques et identification des risques psychosociaux.
  - Management de proximité.
  - Règles de sécurité.
  - Actions afin de favoriser le bien-être au travail (donner du sens, reconnaissance et méritocratie, prises d'initiatives).
  - Aménagement des locaux avec des espaces conviviaux.
  - Equilibre vie professionnelle / vie personnelle.

- **Charte en faveur de la diversité et luttant contre le harcèlement :**
  - Nos actions de sensibilisation.
  - Formations des managers sur ce thème.
  - Procédure interne d'alerte.
  - Relai des communication et sensibilisation de la AACC auprès de nos collaborateurs.

Confidentiel

Actions mises en place (2/3)

Evaluation détaillée des risques pour la santé et la sécurité des employés.
Couverture des salariés en soins de santé.
Optimisation de l'intranet RH afin de communiquer davantage sur les sujets de santé des collaborateurs, de harcèlement et de bien être au travail.

Formations des employés concernés sur les risques liés à la santé, la sécurité et sur les bonnes pratiques au travail.
Formation de sensibilisation concernant la diversité, la discrimination et / ou le harcèlement.

Organisation flexible du travail accessible aux salariés (télétravail, horaires flexibles).
Recrutement de salariés étant à 100% en télétravail et vivant en province.

€

Gratification de stage supérieure au minimum légal.
Réévaluation annuelle de la grille salariale en fonction de l'évolution du marché et de nos concurrents.
Rémunération des heures de travail supplémentaires ou atypiques.
Prime vacances versée annuellement.
Prime de cooptation.
Prime apporteur d'affaires.

Actions mises en place (3/3)

Mise en place de congés supplémentaires valorisant l'ancienneté :

- 2 jours/an à compter d'un an d'ancienneté
- 4 jours/an à compter de deux ans d'ancienneté
- 6 jours/an à compter de trois ans d'ancienneté

Renouvellement du parc informatique afin d'optimiser le matériel des salariés.

Politique en matière d'achats responsables qui repose sur 7 piliers : Les bonnes pratiques des affaires, la gouvernance, les Droits de l'Homme, les Relations et conditions de travail, l'Environnement, la Protection du consommateur, la Contribution au développement local.

Charte devant être signée par l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants.
Désignation d'un responsable en charge de l'application de la politique achats responsables.
Révision régulièrement de la politique pour s'assurer de sa constante conformité par rapport aux lois et réglementations en vigueur.
Intégration de clauses sociales et environnementales dans les contrats fournisseurs.
Démarche responsable de notre Comité Happiness : Achat de goodies ou de cartes cadeaux responsables pour l'ensemble de nos salariés. Une démarche française des enseignes 100% éthiques, écologiques, solidaires et responsables !

Mise en place d'un groupe de travail interne pour travailler collégialement sur les sujets d'handicap, égalité des genres, QVT et bien être.

Confidentiel

Résultats

100% Des salariés ont été augmentés à objectifs dépassés, atteints ou partiellement atteints

100% Des salariés bénéficient d'une flexibilité de leurs horaires

100% Des stagiaires ont bénéficié d'une gratification supérieure au taux légal

0 Le nombre d'accident du travail/trajet ou maladie professionnelle

3 Nombre de salariés embauchés en full remote

100% 100% des salariés ayant du matériel informatique non performant ont pu bénéficier d'un nouveau matériel

2 Nombre de jours par semaine en télétravail pour ceux qui le souhaitent – jusqu'à 3 jours pour les développeurs

6 Nombre de jours de congés supplémentaires acquis au bout de 3 ans d'ancienneté

Confidentiel

Projets pour l'année à venir

 # 1 – Formations sur le thème des risques psychosociaux.

 # 2 – Ateliers avec les managers afin de les aider à accompagner un salarié en difficulté du fait de RPS.

 # 3 - Réévaluation de la grille salariale.

#4 – Mise en place d'ateliers de co-développement pour aider les managers à identifier les risques psychosociaux et pouvoir y répondre de façon adaptée.

#5 - Mise en place de « RSE Talks » aux breakfasts mensuels afin de sensibiliser les salariés aux différents sujets liés aux droits de l'Homme.

#6 – Alimentation de notre ligne éditoriale, pour nos communications externes, avec des sujets liés aux droits de l'Homme grâce à « Vendredi.cc» (plateforme d'engagement citoyen)

Confidentiel

ADVERIS

Normes internationales du travail

Confidentiel

Notre objectif

“

Notre culture est méritocratique. Nous mettons tout en œuvre pour que nos salariés puissent s’épanouir sur leur lieu de travail et réussir, quel que soit leur origine, leur sexe, leur situation familiale, leur état de santé, etc.

Nos collaborateurs, nos partenaires et nos clients représentent un panel de cultures et d’expériences dont nous nous nourrissons chaque jour.
Nous savons que cette mosaïque socio-culturelle génère créativité et performance accrue.

Nous entendons développer une culture d’entreprise chaque jour plus ouverte, attirer et conserver l’ensemble de nos talents tout en excluant les stéréotypes.

Alexandre Amda
Directrice des Ressources
Humaines & Référente RSE

Actions mises en place (1/3)

Politiques traitants des questions sociales, recrutement et diversité :

- **Charte en faveur de la diversité et luttant contre la discrimination et le harcèlement.**
  - Nos actions en faveur des personnes en situation de handicap (sensibilisation des salariés, accompagnement des salariés souhaitant se faire reconnaitre travailleur handicapé, partenariat avec un ESAT).
  - Nos actions en faveur de l'égalité hommes/femmes (Kpi afin de s'assurer d'une égalité au niveau du recrutement, des salaires et des évolutions de carrière).
  - Nos actions pour lutter contre la discrimination :
    - Promotion de la diversité et traitement équitable de tous nos collaborateurs (et candidats) aux différents stades de leur carrière.
    - Favoriser l'égalité des chances pour chaque candidat et collaborateur : seules l'expérience, la compétence et les aptitudes des personnes sont prises en considération dans la prise de décision.
    - Prohibition de toute forme de discrimination : 24 critères de discriminations sont identifiés et inscrits dans le Code du Travail.
    - Formation et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs impliqués dans le processus de recrutement pour partager des critères communs d'évaluation et prévenir toute discrimination.
  - Nos actions pour lutter contre le harcèlement (sensibilisation, formations et procédure interne d'alerte).
  - Nos actions pour lutter contre le sexisme (sensibilisation, formations et procédure interne d'alerte).
- **Charte recrutement responsable :** 9 engagements permettant d'instaurer un partenariat confiant et durable ainsi qu'une relation équilibrée avec les candidats, dans un contexte d'ouverture, de transparence et de traçabilité, dans la conscience et le respect des droits et obligations de chacune des parties.

Actions mises en place (2/3)

Parcours d'intégration sur 6 mois comprenant un questionnaire d'étonnement, des échanges réguliers avec son N+1, la DRH et les associés, ainsi que des moments fédérateurs avec l'équipe.
Plan de développement des carrières : Entretiens annuels, entretiens professionnels, entretiens trimestriels ou mi-année.
Process d'offboarding afin que le départ des salariés se passent dans les meilleures conditions possibles + questionnaire permettant de faire le bilan sur leur expérience au sein d'Adveris.

Evaluation régulière de la performance individuelle.
Entretiens RH et professionnels afin de donner de la perspective au niveau professionnel à nos collaborateurs.
Établissement d'un plan de carrière individuel pour tous les employés.
Mise en place de points trimestriels afin de favoriser l'échange autour de feed backs constructifs.
Outil de gestion des carrières permettant d'améliorer le suivi managérial (ELEVO).
Redéfinition des possibilités des trajectoires de carrière afin de donner de la projection à nos collaborateurs.

Mise en place d'un groupe de travail interne pour travailler collégialement sur les sujets de handicap, égalité des genres

Confidentiel

Actions mises en place (3/3)

Plan de développement des compétences : formations visant à développer les compétences.
Formation de sensibilisation concernant la diversité, la discrimination et / ou le harcèlement.

Baromètre bien être au travail envoyé tous les 2 mois et analyse de KPIs.
Mise en place d'un Comité Happiness avec un budget alloué pour le bien-être des salariés.
Aménagement de la terrasse pour en faire un lieu propice au bien-être.
Séminaire annuel pour favoriser l'esprit d'équipe.

L' organisation d'un séminaire annuel afin de renforcer l'esprit d'équipe.
Programme d'accompagnement à destination des managers (Rh et coordination transverse).
Mise à disposition d'un budget par pôle afin de mettre en place des événements d'équipe.

Politique d'attribution d'accès de places en crèche financés.

Demandes de temps partiel demandées ont toutes ont acceptées.

Confidentiel

Résultats

7 Note sur 10 du taux d'engagement des salariés

47% Pourcentage de femmes – une parité quasi parfaite en début 2022 vs 41% en début 2019

100% Des salariés sont en CDI

100% Des salariés sont cadres

14,6% Le taux de départ en 2021 vs 34% en 2019

2,3 L'ancienneté des salariés en début 2022 vs 1,6 ans en début 2020

100% Des salariés ont une proposition de formation en 2021

100% Des salariés participant au process de recrutement ont été formés sur les sujets de diversité et non discrimination

3 Nombre de salarié en temps partiel choisi en 2022

1 Nombre d'accès de places en crèche financé pour 50 salariés

Confidentiel

Projets pour l'année à venir

 # 1 - Initiation aux méthodes de management pour les salariés seniors.

- du coaching trimestriel.
- des ateliers de co-développement
- des formations leur permettant d'avoir une boîte à outils.

 # 2 – Refonte du parcours d'onboarding en le personnalisant pour chaque pôle.

#3 – Structuration d'une politique de parentalité.

 # 4 - Proposer un noël des enfants des collaborateurs.

 # 5 – Accueil d'un stagiaire en situation de handicap.

 # 6 - Signature de la charte diversité.

 # 7 - Charte éthique à faire signer à tous les collaborateurs.

#8 – Mise en place de « RSE Talks » aux breakfasts mensuels afin de sensibiliser les salariés aux différents sujets liés aux normes internationales du travail.

#9 - Alimentation de notre ligne éditoriale, pour nos communications externes, avec des sujets liés aux normes internationales du travail grâce à « Vendredi.cc» (plateforme d'engagement citoyen).

Confidentiel

ADVERIS

Environnement

Notre objectif

“

La protection de l’environnement une préoccupation majeure d’Adveris.

Ce sujet concerne d’ailleurs tous nos collaborateurs. Chaque salarié s’engage à œuvrer dans le sens d’un meilleur respect de l’environnement.

Nous veillons à toujours respecter l’ensemble des normes et législations environnementales.

Nous cherchons à réduire notre empreinte environnementale dans nos comportements au quotidien quels que soient nos métiers.

Mathieu Gastal
Directeur associé

Actions mises en place (1/2)

Politique environnementale sur les déchets :

- Nous favorisons les éco-gestes par la sensibilisation de nos salariés.
- Nous souhaitons réduire autant que possible les quantités de déchets et en favoriser leur recyclage.
- Nous avons créé une chaine slack « RSE » afin que nos salariés puissent à tout moment nous proposer des actions permettant de limiter nos impacts environnementaux.

Mesures visant à réduire la consommation d'énergie des infrastructures informatiques.

Recyclage des déchets de bureau (papier, carton, cartouches d'encre, etc.).
100% de produits ménagers bio

Mesures visant à réduire la consommation de papier via le paramétrage des ordinateurs et de l'imprimante (recto/verso par défaut, impression sur du papier recyclé).

Eviter l'utilisation du plastique grâce à la mise à disposition de gourdes, tasses, tupperwares, couverts, machine à café à grains afin d'éviter les capsules de café, fontaine à eau sans bombonne.

Mise en place d'un groupe de travail interne pour travailler collégialement sur les sujets d'écologie et développement durable.

Confidentiel

Actions mises en place (2/2)

Proposition à nos clients de solutions techniques avec démarche de conception de sites écoresponsables.
Actions de sensibilisation à l'utilisation responsable des outils numériques (ex :https://2020.adveris.fr/).
Rédaction d'articles sur l'éco-responsabilité publiés sur notre blog.

Promotion des démarches écoresponsables des clients (carte de vœux électronique Verallia 2021).

Opter pour le train plutôt que l'avion pour notre séminaire annuel.

Cartes déjeuners au lieu de tickets restaurant en papier.

Digitalisation des dossiers recrutement et du personnel en papier.

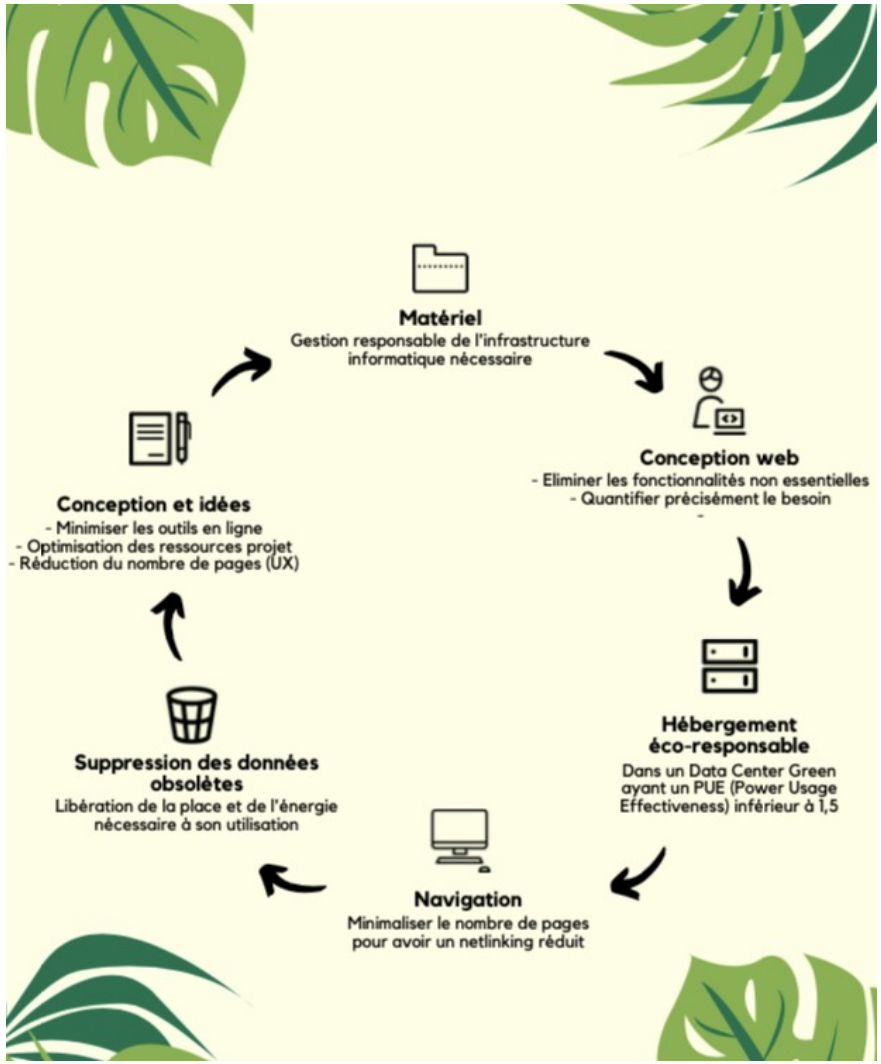
Favoriser les collaborations à distance dans l'optique d'une mobilité durable (généralisation du télétravail, utiliser la visio-conférence pour les entretiens de recrutement, proposer des workshops clients à distance).

Challenge interne RSE : « Great Great Greta » : propositions par nos salariés d'actions développement durable afin de les actionner en interne + modification des habitudes individuelles de chacun afin d'avoir une démarche quotidienne plus responsable.

Programme de sensibilisation / formations des employés sur les économies d'énergie.
Une certification en interne : éco-conception responsable de service numérique.

Confidentiel

L’éco-conception comme approche positive de l’environnement



Dans le cadre d’une approche positive de l’environnement, l’éco-conception est un levier de création de valeur non négligeable. Pour respecter ce principe, quelques fondamentaux :

- Hébergement du site web : choix d’un hébergeur ecofriendly, minimisation des fichiers CSS et Javascript, …
- Conception : design épuré, élimination des fonctionnalités inutiles, réduction du nombre de vidéos, photos et animations, …
- Développement technique : limitation du nombre de requêtes, stockage en local, …

Plusieurs outils nous permettrons de tester et de donner une note au site web sur des critères d’éco-conception :

- EcoIndex
- Ecometer

Confidentiel

Résultats

1 Certification financée : éco-conception responsable de service numérique

4 Nombre de salariés bénéficiant de la prime mobilité

16 Nombre de collaborateurs s'investissant dans des groupes de travaux internes RSE

3 Nombre de jours max par semaine en télétravail pour ceux qui le souhaitent dans une optique de mobilité durable.

1 Nb d'articles sur éco-responsabilité sur notre blog

1 Terrasse entièrement végétalisée en 2022

Confidentiel

Projets pour l'année à venir

 # 1 – Finalisation de notre bilan carbone qui est cours

 # 2 - Reporting plus poussés sur les problématiques environnementales.

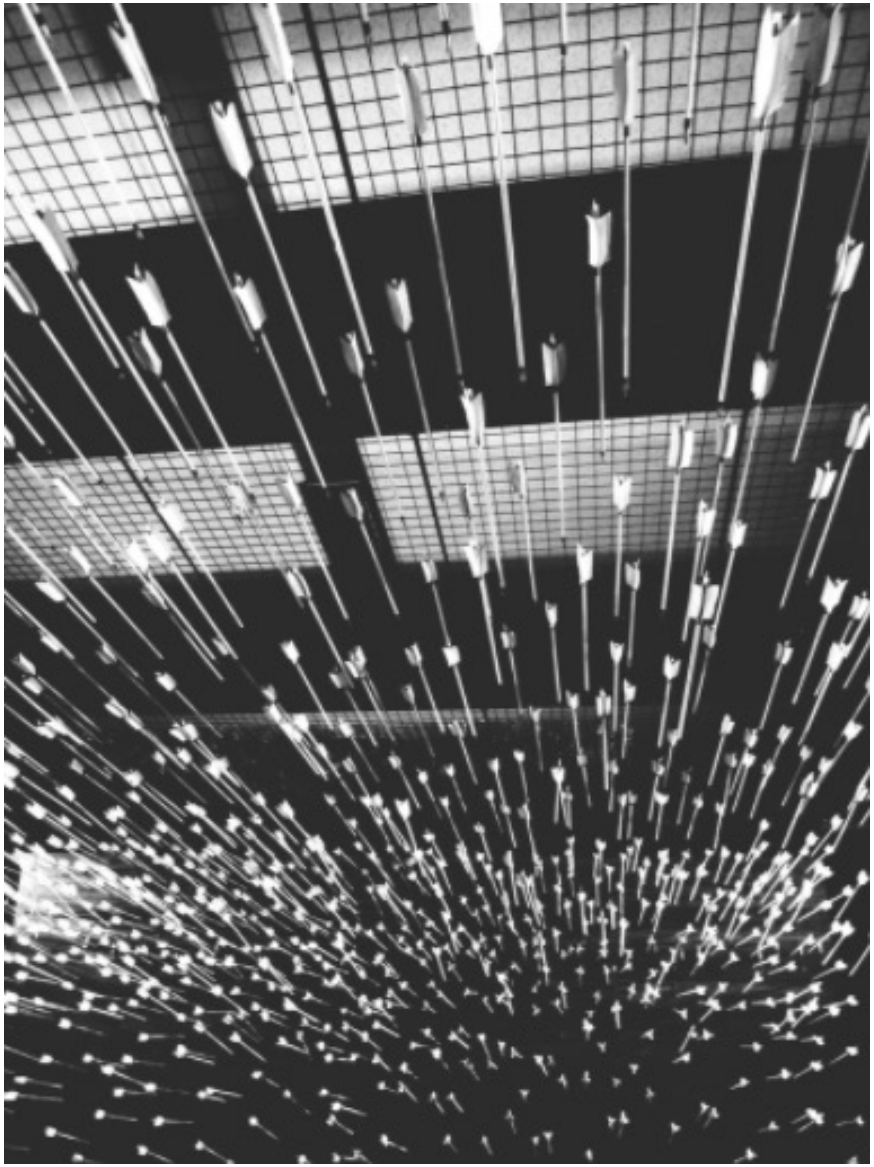
 # 3 - Collecte et recyclage du matériel hors d'usage.

 # 4 - Augmentation du nombre de création de sites écoresponsables.

 # 5 - Création d'une page RSE sur notre site corporate.

 # 6 – Mise en place de « RSE Talks » aux breakfasts mensuels afin de sensibiliser les salariés aux différents sujets liés au développement durable.

 # 7 - Alimentation de notre ligne éditoriale, pour nos communications externes, avec des sujets liés au développement durable grâce à « Vendredi.cc» (plateforme d'engagement citoyen).



Confidentiel

ADVERIS

Corruption / Ethique

Confidentiel

Corruption / Ethique

Notre engagement repose sur la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Nous accordons une grande valeur à la sincérité, qui est à la base de notre culture d'entreprise. Nous bâtissons des relations solides et durables avec nos partenaires, fondées sur la confiance.

Nous visons l'excellence dans notre relation clients et n'hésitons pas à nous remettre continuellement en cause et à reconsidérer notre façon de travailler.

Alexandre Aymé
Directeur associé

Actions mises en place

Politique en matière de sécurité de l’information (charte de confidentialité signée par chaque nouveau collaborateur, compte rendu de sortie lors du départ de chaque salarié pour s’assurer de la confidentialité des données - Sanctions disciplinaires en cas de violation.

Mise en œuvre d'un calendrier de conservation des documents

Politique anti-corruption - - Sanctions disciplinaires en cas de violation.

Formation de sensibilisation pour prévenir les atteintes à la sécurité de l’information.

Mesures visant à protéger les données des consommateurs / clients d’un accès ou d’une divulgation non autorisée.

Procédure d’approbation spécifique pour les transactions sensibles (cadeaux d’affaires, invitations).

Signature des politiques d'éthique par les employés

Confidentiel

Une méthodologie RGPD garantie à nos clients

Dans le cadre du respect du RGPD, nous implémentons systématiquement les pré-requis fondamentaux de mise en conformité :

- Mise en place d'une page Politique de Confidentialité
- Case à cocher sur tous les formulaires de contact (recueil des consentements) et possibilité de documenter ces consentements (base de données, mails envoyés)
- Création d'un bandeau cookies

Nous collaborons par ailleurs avec les Directions juridiques de nos clients pour la mise en place de recommandations spécifiques. Si besoin nous avons mis en place un partenariat avec un cabinet d'avocats spécialisé et avons un référent en interne.

Résultats

100% Des nouveaux entrants ont signé la charte de confidentialité.

100% Des salariés ont été sensibilisés sur les sujets de corruption.

100% De nos clients ont été conseillés sur les sujets RGPD, cookies et confidentialité des données.

1 Référent interne sur les sujets RGPD et cookies.

1 Référent en interne sur les sujets de corruption et confidentialité des données.

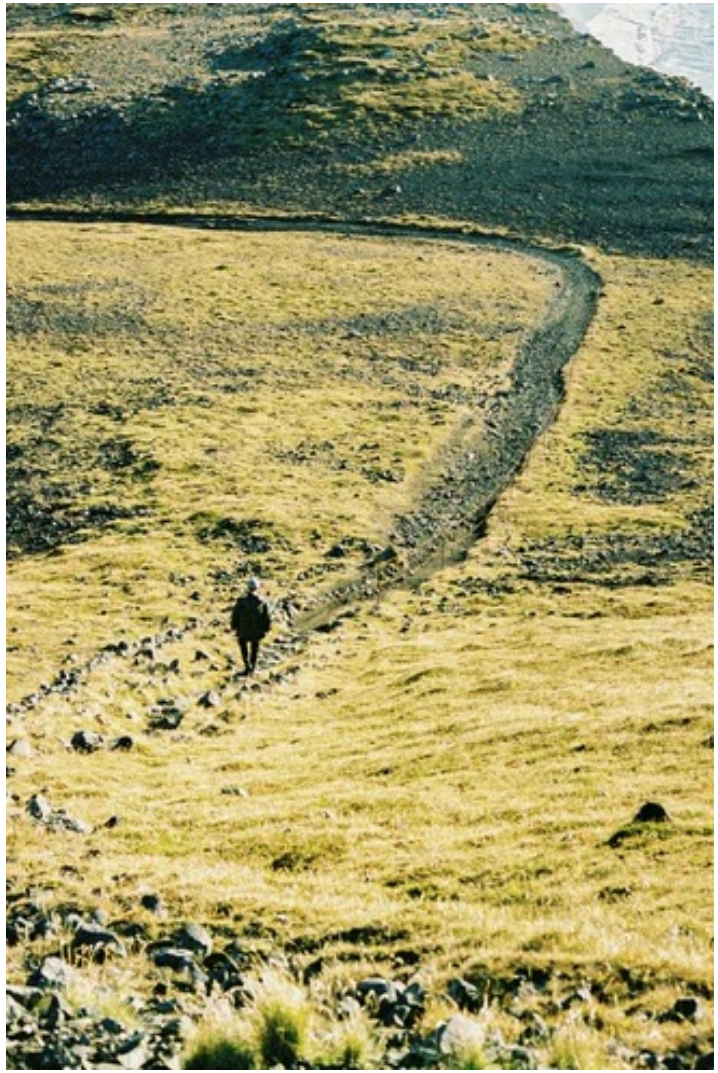
1 Procédure d'approbation spécifique pour les transactions sensibles (cadeaux d'affaires, invitations).

Confidentiel

Projets pour l’année à venir

 # 1 - Formalisation d’une procédure d'alerte pour signaler des problèmes en matière d'éthique

 # 2 - Augmentation des formations de sensibilisation sur les questions d'éthique



Confidentiel

ADVERIS

Merci.