

# CHARTER DE O & B CONSULTING

Résultat de notre Séminaire  
d'entreprise « Stratégie 2025 »

Être les leaders RSE de l'univers du  
Consulting en France à horizon  
2025

Date : 26 sept 2018 – MAJ 3 sept 2020



**Stratégie**



**Transformation**



**Innovation**

**Charte RSE**  
Document de synthèse

*OP*  
*8/1* *PM*

## SOMMAIRE

<b>DECLARATION D'ENGAGEMENT DE O &amp; B CONSULTING .....</b>	<b>5</b>
<b>Le respect des principes fondamentaux .....</b>	<b>5</b>
<b>Nos engagements dans le domaine des Ressources Humaines.....</b>	<b>6</b>
<b>1. Protéger la santé et l'intégrité physique de tous nos collaborateurs .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Lutter contre toute forme de discrimination.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Favoriser le bien-être au travail.....</b>	<b>8</b>
<b>Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.....</b>	<b>8</b>
<b>Ambiance de travail .....</b>	<b>8</b>
<b>Prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS).....</b>	<b>8</b>
<b>4. Valoriser et développer nos collaborateurs.....</b>	<b>8</b>
<b>Nos opportunités d'embauches : une entreprise ouverte à tous .....</b>	<b>8</b>
<b>Nos parcours : la promotion par la méritocratie .....</b>	<b>9</b>
<b>Evaluation annuelle de la performance .....</b>	<b>9</b>
<b>Entretiens de Développement Professionnel.....</b>	<b>9</b>
<b>Gestion des Talents .....</b>	<b>9</b>
<b>Notre Politique de Formation .....</b>	<b>10</b>
<b>Notre Politique Salariale .....</b>	<b>10</b>
<b>5. Promouvoir le dialogue social.....</b>	<b>10</b>
<b>Le respect du dialogue social .....</b>	<b>10</b>
<b>6. Développer les bonnes pratiques managériales .....</b>	<b>11</b>
<b>L'importance de l'éthique managériale .....</b>	<b>11</b>
<b>Chez O &amp; B CONSULTING 7 principales règles d'éthique managériale prévalent .....</b>	<b>11</b>
<b>Programme d'accompagnement des principaux managers de O &amp; B CONSULTING .....</b>	<b>11</b>
<b>Le développement durable.....</b>	<b>11</b>
<b>Les économies d'énergie .....</b>	<b>13</b>
<b>1. Les économies d'électricité et de gaz .....</b>	<b>13</b>
<b>2. La diminution des consommations de carburant.....</b>	<b>14</b>
<b>Tri sélectif et revalorisation des déchets .....</b>	<b>14</b>
<b>Une politique d'achat responsable .....</b>	<b>14</b>
<b>1. Stabilité après choix exigeant dans la relation avec nos fournisseurs.....</b>	<b>14</b>
<b>2. Localisation des fournisseurs .....</b>	<b>15</b>
<b>3. Le respect des conditions de travail.....</b>	<b>15</b>
<b>L'éthique des affaires .....</b>	<b>15</b>

**Respect de nos engagements RSE ..... 16**

*[Handwritten signature]*

« L'entreprise doit faire des profits sinon elle mourra. Mais si l'on tente de faire fonctionner une entreprise uniquement sur le profit, alors elle mourra aussi car elle n'aura plus de **raison d'être...** »

**Henry Ford**

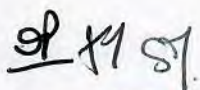
*Handwritten signature*

## DECLARATION D'ENGAGEMENT DE O & B CONSULTING

- Notre déclaration repose sur les principes de la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise. Elle fixe les lignes directrices de notre responsabilité sociale et propose une représentation élargie de l'environnement du cabinet de conseil, spécialisé en Stratégie, Transformation et Innovation pour le secteur Assurance, Banque et Industrie qu'est O & B Consulting.
- Notre volonté clairement exprimée lors de notre séminaire d'entreprise « Stratégie 2025 » est d'appliquer à toutes nos activités, en amont avec nos fournisseurs et en aval si possible chez nos propres Clients, le principe de développement durable. Cette ligne directrice est le complément indispensable à la vocation première de notre société qui est, par son activité, de créer de la valeur mais pas à n'importe quel prix et tout en conservant un sens éthique et moral non négociable, qui fait notre raison d'être.

### Le respect des principes fondamentaux :

- Le respect d'autrui fait partie des principes qui dictent au quotidien la conduite de nos collaborateurs. Chacun à son niveau, par son comportement exemplaire, contribue à faire de O & B Consulting une entreprise du consulting où il fait bon travailler. Les principes partagés par la communauté de travail de O & B Consulting se résument en 5 principes clés :
  - Agir avec loyauté, fidélité et exemplarité auprès de nos collaborateurs, comme de nos clients et de nos fournisseurs
  - Respecter la dignité et les droits de chacun, notamment le droit et le respect à la différence
  - Respecter les lois et réglementation qui prévalent sur les territoires où nous intervenons
  - Préserver l'environnement par tous les moyens
  - Par notre action, participer à la création de richesse pour nos Clients, donc pour nous-mêmes
- Ces principes découlent de 4 textes fondateurs :
  - La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
  - La Convention Européenne des Droits de l'Homme
  - La convention des Nations Unies sur les Droits de l'enfant
  - Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies soutenus et appliqués par O & B Consulting :
    - Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
    - Ne pas se rendre complice de violation des droits de l'homme
    - Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
    - Eliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire
    - Ne pas recourir au travail des enfants
    - Eliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession



- Adopter un principe de précaution face aux problèmes d'environnement
  - Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
  - Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
  - Lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.
- A ces principes fondamentaux évoqués, il convient de rajouter le principe de subsidiarité qui veut que la réalisation d'une action, lorsqu'elle est nécessaire, doit être confiée à la plus petite entité capable de résoudre le problème d'elle-même.
  - Nous avons la conviction que le meilleur moyen de préserver durablement notre écosystème et de mettre en œuvre le plus simplement possible nos engagements, est de promouvoir le principe de subsidiarité au sein de chacune de nos équipes. Nous sommes également convaincus que la mise en œuvre de ce principe, en favorisant les circuits courts de décision, contribue à la performance globale de O & B Consulting.
  - En ce sens, au sein de O & B Consulting, le rôle confié au management de proximité est primordial.

## **Nos engagements dans le domaine des Ressources Humaines**

- Notre société développe depuis plusieurs années une politique formelle concernant la gestion de ses Ressources Humaines. Ainsi, sous l'impulsion de notre Direction Générale, nous avons pris l'engagement de protéger nos collaborateurs, de favoriser leur bien-être au travail, leur valorisation et leur développement professionnel, mais aussi de promouvoir le dialogue social et les bonnes pratiques managériales.

### **1. Protéger la santé et l'intégrité physique de tous nos collaborateurs**

- En tant qu'entreprise responsable dite « de Conseil en Stratégie, Transformation et Innovation » pour les secteurs Assurance et Banque, nous offrons un travail à dominante intellectuelle (analyse, réflexion, imagination, proposition, conceptualisation) à la grande majorité de nos collaborateurs, avec le souci permanent d'assurer leur bien-être et le sentiment qu'ils sont bien encadrés, c'est-à-dire guidés et contrôlés sur les travaux toujours faits en équipe.
- Ainsi, nos principaux engagements dans ce domaine sont les suivants :
  - Chaque année, nos responsables au-delà de la mise à jour de la Déclaration Unique d'Evaluation des Risques (DUER) cherchent à réaliser des progrès significatifs en matière de réduction des risques notamment de stress (heureusement pour nous passagers),

- Nous nous engageons à maintenir nos salariés formés aux gestes qui sauvent : plus d'1 salarié sur 4 est à jour de sa formation d'Equipier de Première ou Seconde Intervention (EPI / ESI), ou de Sauveteur Secouriste du Travail (SST).
- Chaque année des simulations de situations d'urgence sont réalisées pour préparer les équipes à réagir face à une urgence potentielle.
- Nous disposons d'un Tableau de Bord Social (TBS) et d'indicateurs sociaux<sup>2</sup> permettant de suivre chaque mois l'évolution des Accidents du Travail, des Maladies Professionnelles, des restrictions d'aptitudes, de l'absentéisme, avec des objectifs formalisés de réduction et des engagements pris.
- Afin de protéger nos salariés, nous effectuons 2 fois par ans des enquêtes sur le bien être au travail, la qualité / satisfaction perçue de leur travail et leur élasticité par rapport à des pics de stress chez certains, qui heureusement ne sont que ponctuels.
- Sur ces différentes dimensions, O & B Consulting est très engagé auprès de ses équipes de Consultants (Managers, Consultants Séniors, Consultants Confirmés et Juniors), ainsi de son personnel Administratif (principalement sur les fonctions Finance, Recrutement et aussi Marketing) afin de réduire et de prévenir les Troubles liés à la surcharge ponctuelle de travail (TSPT). Le résultat de nos enquêtes est ensuite utilisé pour des sessions de formations externes dispensées chaque année à nos collaborateurs (10 jours de formation en moyenne par an et par collaborateur).

## 2. Lutter contre toute forme de discrimination

- Tout au long de la vie au travail de nos collaborateurs, O & B CONSULTING s'interdit d'appliquer les 17 critères de discrimination prohibés suivants :

- |                                |                                  |                                     |
|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| 1- L'âge                       | 7- Les activités syndicales      | 12- Les convictions religieuses     |
| 2- Les opinions politiques     | 8- Le patronyme                  | 13- La situation familiale          |
| 3- Le sexe                     | 9- L'orientation sexuelle        | 14- Le handicap                     |
| 4- Les mœurs                   | 10- L'origine réelle ou supposée | 15- Les caractéristiques génétiques |
| 5- L'état de santé             | 11- L'appartenance physique      | 16- L'état de grossesse             |
| 6- L'appartenance à une ethnie |                                  | 17- L'appartenance à une nation     |

- Cette interdiction s'applique à toutes les étapes de la vie professionnelle de nos équipes de consultants : embauche, intégration, évolution salariale / sessions de formation annuelles, réunions ou évènement internes au cabinet, vie en mission avec nos Clients, et évolution de carrière.
- Des sessions de sensibilisation aux stéréotypes et à la non-discrimination ont été organisées en 2017 et 2018 avec nos Associés et nos Managers ainsi qu'avec l'ensemble de nos équipes de Consultants.

*Handwritten signature/initials*

### 3. Favoriser le bien-être au travail

#### Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

- Dans le cadre de nos accords d'annualisation du temps de travail, des compteurs ont été mis en place afin de permettre à tous nos collaborateurs de mieux gérer leurs congés et leurs RTT, en fonction des impératifs missions qu'impose notre activité de Conseil. Les crédits d'heures positives dégagés peuvent être utilisés, en accord avec le manager, pour faire face à des aléas personnels ou même participer à des actions caritatives clairement identifiées et limitées en nombre, qui permettent également à nos collaborateurs de s'épanouir hors mission mais pendant leurs heures de travail, et ce, ponctuellement dans l'année. D'une manière générale, la société O & B CONSULTING s'engage à promouvoir au quotidien le respect des repos et des durées maximales autorisées de travail.

#### Ambiance de travail

- Nos locaux sont aménagés afin de permettre à nos collaborateurs de travailler en toute convivialité dans la limite des règles ci-dessus autorisées : salles de réunions toutes équipées (y compris téléphonie et vidéo-conférences), open space et enfin des bureaux individuels prêtés sur demande, pour leur permettre de pouvoir passer des appels à nos clients ou travailler en équipe...

#### Prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

- Au sein de nos organisations à taille humaine, la relation de proximité entretenue avec nos managers et nos équipes, que nous qualifions de « très resserrée », favorise la simplicité et la mise en confiance des relations de travail, pour mettre en avant le meilleur de chacun, mais aussi, permettre de détecter plus rapidement les signaux faibles.
- Chaque mois, les Associés avec les Managers du cabinet organisent une réunion de travail, pour mesurer et commenter nos Indicateurs « Climat Social au Travail » (CST) au sein de chacune de nos communautés de travail, pour prendre le cas échéant des mesures correctives.

### 4. Valoriser et développer nos collaborateurs

#### Nos opportunités d'embauches : une entreprise ouverte à tous

- Notre secteur d'activité, immensément créateur de valeur pour nos Clients (puisque nous sommes à 70% sur des opérations imaginées sur mesure) et donc très dynamique, est ouvert à des collaborateurs de toutes origines, dès lors qu'ils possèdent un BAC+5 (Ecole de Commerce de rang 1, Ecole d'Ingénieur de rang 1 ou Université de rang1). Plus que la formation initiale nécessaire mais pas suffisante, ce sont des qualités personnelles, comportementales et des capacités de conceptualisation et comportementales qui constituent le véritable passeport à l'embauche au sein de notre cabinet de Conseil O & B Consulting.

*Handwritten initials and marks:*  
S  
81  
84



- Ainsi, nous offrons chaque année une opportunité d'embauche à des dizaines de consultants talentueux, plus ou moins expérimentés mais tous issus du conseil, pour leur apprendre un métier exigeant, rigoureux et très porté sur la création de nouveaux concepts pour nos Clients.

### **Nos parcours : la promotion par la méritocratie**

- Notre cabinet propose un Plan de Carrière (PDC) balisé à l'entrée de chaque nouveau collaborateur. Ce Plan de Carrière est composé :
  - D'une présentation détaillée et chiffrée du cabinet O & B Consulting,
  - De nos 3 activités phares que sont : la Stratégie d'entreprise, la Transformation des Organisation et des Processus et l'Innovation (notamment par la mise en place de Fintechs) pour les secteurs Assurance et Banque, du Plan Stratégique 2025 de notre cabinet
  - Et d'une fiche de Fonction « par grade » mentionnant les activités à couvrir, les techniques consulting à maîtriser et le niveau de maîtrise attendu pour chacune d'elles, complétées des contributions individuelles pour les activités internes du cabinet.

### **Evaluation annuelle de la performance**

- Notre démarche d'évaluation annuelle est fondée sur une logique d'amélioration continue. L'entretien annuel de performance est l'occasion pour nos Managers d'échanger avec nos Consultants Séniors, Confirmés et Juniors sur l'année écoulée, sur les réussites de nos missions et de déterminer conjointement les actions et les ambitions personnelles de chacun se fixe pour l'exercice suivant.
- Cet entretien est en place et fonctionne parfaitement bien, à fréquence biannuelle, en complément des suivis de missions réguliers faites par nos Associés et Managers sur l'ensemble de nos missions (18 en 2018)
- Afin de faire de ce rendez-vous annuel un acte réussi de management, nous accompagnons et formons au quotidien nos managers, et nous mettons à leur disposition un guide les aidant dans cette démarche. En substance, ce guide leur apprend à tirer vers le haut le potentiel et la richesse personnelle de chacun de nos Consultants, dans un esprit de satisfaction de nos Clients et de savoir exercer en toutes circonstances, notre devoir de « Conseil ».

### **Entretiens de Développement Professionnel**

- Dans le prolongement de la loi, notre société s'inscrit dans une démarche d'entretiens de développement professionnel en direction de nos équipes de Consultants. L'objectif est de les accompagner tout au long de leur long parcours professionnel chez O & B CONSULTING afin de leur permettre de donner le meilleur d'eux-mêmes.

### **Gestion des Talents**

- Notre politique de Gestion des Ressources Humaines accorde beaucoup de place à la notion d'anticipation et de proactivité. Une revue Trimestrielle des missions permet de mettre à jour et de suivre avec des indicateurs concrets, la proactivité de nos équipes.

*sp*  
*FH* *81.*

- Sachant cette dimension mesurée, nos Consultants sont amenés très vite à développer des aptitudes professionnelles de grande anticipation et de force de proposition, qui permettent à nos clients d'y voir clair et d'être rassurés, quant à la capacité des équipes O & B Consulting à savoir gérer puis transformer en opportunités pour nos Clients, ces imprévus.

### **Notre Politique de Formation**

- Au sein d'un cabinet d'une aussi forte notoriété qu'est O & B Consulting, la volonté de transmettre un savoir sectoriel, des compétences consulting reconnues et une capacité à mener nos missions avec dynamisme, proactivité et écoute a toujours tenu une place essentielle. Cela permet de mieux comprendre que l'engagement d'O & B CONSULTING en matière de formation se fait au plus près du terrain et des besoins « missions ».
- Ces formations, de l'ordre de 10 jours par an et par collaborateur, sont réalisées à 70% par des organismes externes accrédités, et à 30% en interne par nos Associés ou nos propres Managers.
- Dès ses origines, une véritable politique de formation a pu ainsi être mise en place, cœur de la dynamique de moyens et de progressions offerte à chacun de nos consultants, pour le meilleur de leur progression et aussi pour le meilleur pour nos clients.
- L'effort global de formation représente ainsi en moyenne plus de 3% de la masse salariale de O & B Consulting, ce qui nous positionne de facto dans la moyenne « haute » du secteur du Conseil.

### **Notre Politique Salariale**

- En tant qu'entreprise socialement responsable, nous sommes toujours parvenus à faire évoluer le pouvoir d'achat de nos collaborateurs par une politique salariale très motivante et donc très supérieure aux pratiques de notre secteur (source : Syntec). Nous poursuivrons cet engagement tant que nos très bons indicateurs économiques nous permettront de le faire.
- Notre politique salariale est par ailleurs complétée par notre conviction qu'un partage de la valeur créée est obligatoire, pour donner à chacun le sens de ses devoirs mais aussi un sentiment d'appartenance fort. A cet égard, une mécanique d'intéressement impliquant toutes nos équipes (Consultants mais aussi Support) a ainsi pu être mise en place.
- Nous nous attachons à ce que nos équipes aient un traitement supérieur à la moyenne du secteur du Conseil, ce qui permet à nos Clients de bénéficier de Consultants détendus, responsables et maîtres de leurs moyens.

## **5. Promouvoir le dialogue social**

### **Le respect du dialogue social**

- Notre cabinet de conseil a toujours laissé libre cours au développement de la représentation salariale. Cela relève de nos convictions, même si la taille des 50 collaborateurs n'est pas encore atteinte.

*op* *81*  
*JH*

- Ainsi les décisions importantes à prendre se prennent dans le respect de l'avis de chacun, de la démocratie et de la majorité exprimée, tout en ayant su créer, par notre capacité d'écoute et de synthèse, le consensus sur chacune des décisions importantes que le cabinet a dû prendre depuis sa création. Cet esprit de consensus, qui est un résultat final, sous-entend que nous savons passer par des étapes de positions différentes, mais aussi de prise en compte de ces différences dans une moindre mesure, pour arriver à dégager des orientations médianes qui embarquent au final, l'ensemble des collaborateurs du cabinet O & B Consulting.

## 6. Développer les bonnes pratiques managériales

### L'importance de l'éthique managériale

- L'éthique managériale constitue un enjeu fort, non seulement pour juger de la qualité du management des hommes, mais aussi pour sa contribution à la performance globale et durable de l'entreprise, et de nos clients.

### Chez O & B CONSULTING 7 principales règles d'éthique managériale prévalent :

- La loyauté envers tous nos interlocuteurs (internes comme externes)
- L'équité
- L'accompagnement des hommes et le développement de leurs compétences
- L'anticipation, la pro-activité et le devoir de conseil
- La bienveillance
- La responsabilité et le respect à l'égard de tous (y compris de l'environnement)
- L'authenticité dans les rapports humains

### Programme d'accompagnement des principaux managers de O & B CONSULTING

- L'instauration d'une relation de travail de proximité fondée sur le respect de la personne dans le management au quotidien des équipes demeure un de nos objectifs prioritaires.
- Notre ambition est de maintenir un très haut niveau d'encadrement pour faire de nos managers, des leaders et des « coachs » de la vie quotidienne de tous nos consultants.
- Une charte du manager, connue de toutes nos équipes, vient expliquer les bonnes pratiques managériales à avoir et à respecter. Ce sont nos managers eux-mêmes qui en ont été à l'origine.

## Le développement durable

- A la suite de la 3ème Conférence des Nations-Unies sur les changements climatiques (Kyoto, 1er au 12 décembre 1997), O & B Consulting s'est engagé dans une démarche continue visant à prendre en compte les enjeux environnementaux sur l'ensemble de nos missions et pour l'ensemble de nos activités en interne.
- Faisant sienne la philosophie du rapport de Brundtland qui précise que « *le développement durable est un mode de développement qui répond aux besoins du*

*présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs* », notre cabinet de conseil a adopté une écoconception dans toutes les phases de sa prestation et la mesure concrète de son empreinte sur la Planète.

- En incluant les préoccupations sociales et environnementales dans son modèle de gouvernance, notre entreprise s'inspire au quotidien de la phrase de Saint Exupéry que nous essayons de faire nôtre au quotidien : « *Nous n'héritons pas de la terre de nos ancêtres, nous l'empruntons à nos enfants.* »

Dans cette perspective, O & B Consulting a intégré le développement durable au sein de son fonctionnement interne à travers les actions suivantes :

- L'évaluation et le contrôle des impacts sur l'environnement (étude d'impact, ...)
- La veille réglementaire et respect des textes réglementaires nous concernant (eau, bruit, rejets, ...)
- Une politique environnementale
- Des objectifs et un programme d'actions concrètes, comme par exemple le choix de matières recyclées en priorité et le recyclage de nos déchets (principalement papier) pour y aboutir
- La formation et la sensibilisation de tous nos collaborateurs à cette cause d'Entreprise, voire même bien au-delà : planétaire

Ce geste à la portée sociale, environnementale et économique, permet :

- De réduire l'impact de son activité sur l'environnement.
- D'inciter ses fournisseurs, ses clients, et ses salariés au partage de bonnes pratiques et de respect des droits sociaux et humains.

O & B Consulting apporte également sa contribution contre le changement climatique par ses démarches d'économies d'énergie. Notre société réduit ses émissions de gaz à effet de serre grâce à son programme d'Efficacité Energétique (PEE) de nos locaux et le choix de fournisseurs d'énergie verte.

Ainsi, O & B Consulting pratique au quotidien une réelle gestion économe de ses ressources et le **recyclage à 100% de ses déchets.**

op sl.  
FY



## Les économies d'énergie

- Comme nous l'avons évoqué précédemment, tous nos collaborateurs sont sensibilisés aux économies d'énergie, notamment, grâce à notre politique de « pique de rappel » régulière lors de nos réunions internes, qui comportent toujours un thème développement durable du cabinet, ainsi qu'à la publication et aux commentaires de nos indicateurs clés sur le sujet. Ils sont d'ailleurs incités à éteindre les salles de travail et les appareils électriques au cabinet (ordinateurs personnels, salle de vidéo-conférence, rétro-projecteur, éclairage des bureaux, radiateurs l'hiver) comme à l'extérieur chez eux.
- Notre ambition chez O & B Consulting est de créer de nouveaux réflexes, soucieux de l'environnement et donc dans la durée de nouveaux comportements « écocitoyens ».

### 1. Les économies d'électricité et de gaz

- Par nos comportements collectifs, au bureau, chez nos clients et à nos domiciles
- Par le choix de fournisseurs d'énergie « responsables » et proposant des énergies vertes
- Par le recours à des lampes à basse consommation

*Handwritten signature*

## 2. La diminution des consommations de carburant

- Nous optimisons nos déplacements chez nos clients en incitant les déplacements en Transports en Commun ou si pas possible, en véhicule partagé.

## Tri sélectif et revalorisation des déchets

- Sensible à une participation active 100% développement durable, O & B CONSULTING a très tôt adopté une gestion systématique de tous les types de déchets par la mise en œuvre de circuits adaptés avec des partenaires (type PAPREC) sélectionnés à cet effet.
- Le tri et la valorisation de tous les déchets (cartons, papiers, palettes, plastiques, matériel de bureau, cartouches d'imprimantes, photocopieurs, aérosols, ...) est 100% entré dans le code génétique de O & B Consulting

## Une politique d'achat responsable

- O & B CONSULTING n'achète pas simplement des produits et des services à des fournisseurs. Profondément respectueux de notre entreprise, de sa culture ambitieuse et forte, de sa croissance et des individus qui la composent, O & B Consulting entend exercer une responsabilité particulière à la fois économique et éthique, sur les individus qui la composent, les acteurs avec lesquels le cabinet travail et sur son environnement.
- L'analyse en coût complet (valeur faciale du produit, la longévité mais aussi les coûts d'utilisation et de recyclage) reste fondamentale pour notre cabinet de Conseil, qui cherche par l'application de cette Politique Environnementale ambitieuse, à réduire au maximum son empreinte écologique.

### 1. Stabilité après choix exigeant dans la relation avec nos fournisseurs

- La qualité de la relation qu'entretient O & B CONSULTING avec ses principaux fournisseurs contribue à notre réussite sur le long terme.
- Ainsi, notre politique d'achat est naturellement orientée vers des partenariats à long terme dans un dialogue constructif et des efforts communs. A cet égard et selon ce comportement responsable, O & B CONSULTING soutient ainsi la croissance de ses partenaires.
- La plupart de nos fournisseurs ont une histoire forte avec O & B CONSULTING et la fidélité relève d'un choix de longue date. Plus de 80% des achats sont réalisés avec des fournisseurs travaillant avec l'entreprise depuis au moins 3 ans.

*Handwritten signature*

## 2. Localisation des fournisseurs

- Pour nos achats de produits de transformation (principalement papier, énergie et téléphonie), O & B CONSULTING s'approvisionne exclusivement en Europe avec une attention particulière pour des fournisseurs français.
- Pérenniser la filière Française reste une priorité pour notre entreprise et nous avons fait ce choix de conserver ces productions locales en garantissant à nos fournisseurs des volumes constants.

## 3. Le respect des conditions de travail

- En tant qu'acteur responsable, une attention toute particulière est ainsi portée envers le respect des règles de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). A cet effet, nos fournisseurs s'engagent sur l'honneur sur le non-recours au travail forcé et au travail des enfants et des contrôles réguliers sont opérés.

## L'éthique des affaires

- O & B CONSULTING sensibilise tous nos Managers et au-delà tous nos collaborateurs aux dangers et aux risques liés à la corruption et autres dérives commerciales.
- Dans cette perspective, l'éthique dans la conduite de nos affaires est une des valeurs fondamentales qui fait la renommée de O & B CONSULTING et s'incarne dans le respect par chacun d'entre nous de bonnes pratiques dans les affaires au sein de notre entreprise.
- Nous avons élaboré un document reprenant les 8 principes éthiques que nous souhaitons voir appliqués par l'ensemble de nos collaborateurs en rapport avec nos clients, mais aussi nos fournisseurs. Ces principes sont au nombre de 7 et sont les suivants :
  - Mener une politique responsable hyper professionnelle, qui se différencie par la qualité à prix identique voire légèrement supérieur
  - Respecter nos clients, par la transparence de notre fonctionnement, de notre façon de travailler et dans la valeur que nous apportons au quotidien à nos clients. Ne pas transiger lors des négociations sur les « à côtés », même si le prix que nous devons payer devrait être la non sélection de notre cabinet. Notre intégrité et notre professionnalisme sont à ce prix. Avec du recul, notre exigence morale est un atout supplémentaire qui les conduit à plutôt choisir notre cabinet
  - Respecter les règles d'une concurrence loyale
  - Exiger une honnêteté intellectuel total quelle que soit la mission et quel que soit nos Clients. En toutes circonstances...
  - Eviter tout conflit d'intérêt
  - Protéger l'information interne, confidentielle et la propriété intellectuelle, comme l'information confidentielle que nous sommes amenés à approcher lors de nos missions chez nos clients
  - Avoir une démarche responsable : tant dans la conduite de nos missions, que dans les décisions que nous faisons prendre à nos Clients, dans leur intérêt et leur pérennité.

of 81.  
H

- La diffusion de nos 7 principes Ethiques dans la façon dont nous souhaitons nous comporter en affaires s'inscrit dans une volonté permanente de respecter nos clients, de nos fournisseurs et de tous nos partenaires commerciaux.
- Nos Managers à cet égard bénéficient tous d'une formation spécifique pour les sensibiliser à l'impact très différenciant chez nos Clients d'avoir des interlocuteurs moralement irréprochables. Ceci contribue, en sus de nos qualités professionnelles de conduite de réunion, de capacité à tirer le meilleur avec nos clients et notre très forte maîtrise du consulting et de nos secteurs d'activités, à renforcer la notoriété de O & B Consulting...

### **Respect de nos engagements RSE**

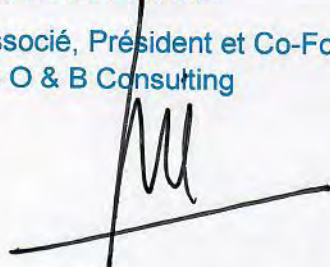
- Le respect des engagements pris dans le cadre de notre politique RSE passe tout d'abord par une communication en direction de l'ensemble des salariés relayée par les managers de proximité. Les présents engagements figurent également sur notre site internet afin qu'ils soient connus de nos clients et partenaires externes.
- Tout salarié qui serait témoin d'une atteinte manifeste faite à l'un des engagements pris dans la présente déclaration doit, conformément au principe de proximité, en avertir son supérieur hiérarchique. Si cette atteinte manifeste perdure, tout salarié est fondé, sans qu'il soit exposé à une quelconque sanction disciplinaire, à alerter notre Associé – Président et notre Associé – Directeur Général, par quelconque moyen qu'il soit.

Voici en quelques pages notre éthique et nos ambitions en matière de RSE, pour que y compris sur ce volet notre cabinet O & B Consulting soit perçu comme un acteur ambitieux et pionnier dans son domaine.

**Fait à Neuilly, le 3 septembre 2020**

**Olivier D. PICAUD**

Associé, Président et Co-Fondateur  
de O & B Consulting



**Frédéric MARSILY**

Associé et Directeur O&B Actuariat



**Sandrine MARGUERIT**

Responsable Administrative et Financière  
Représentant du personnel

