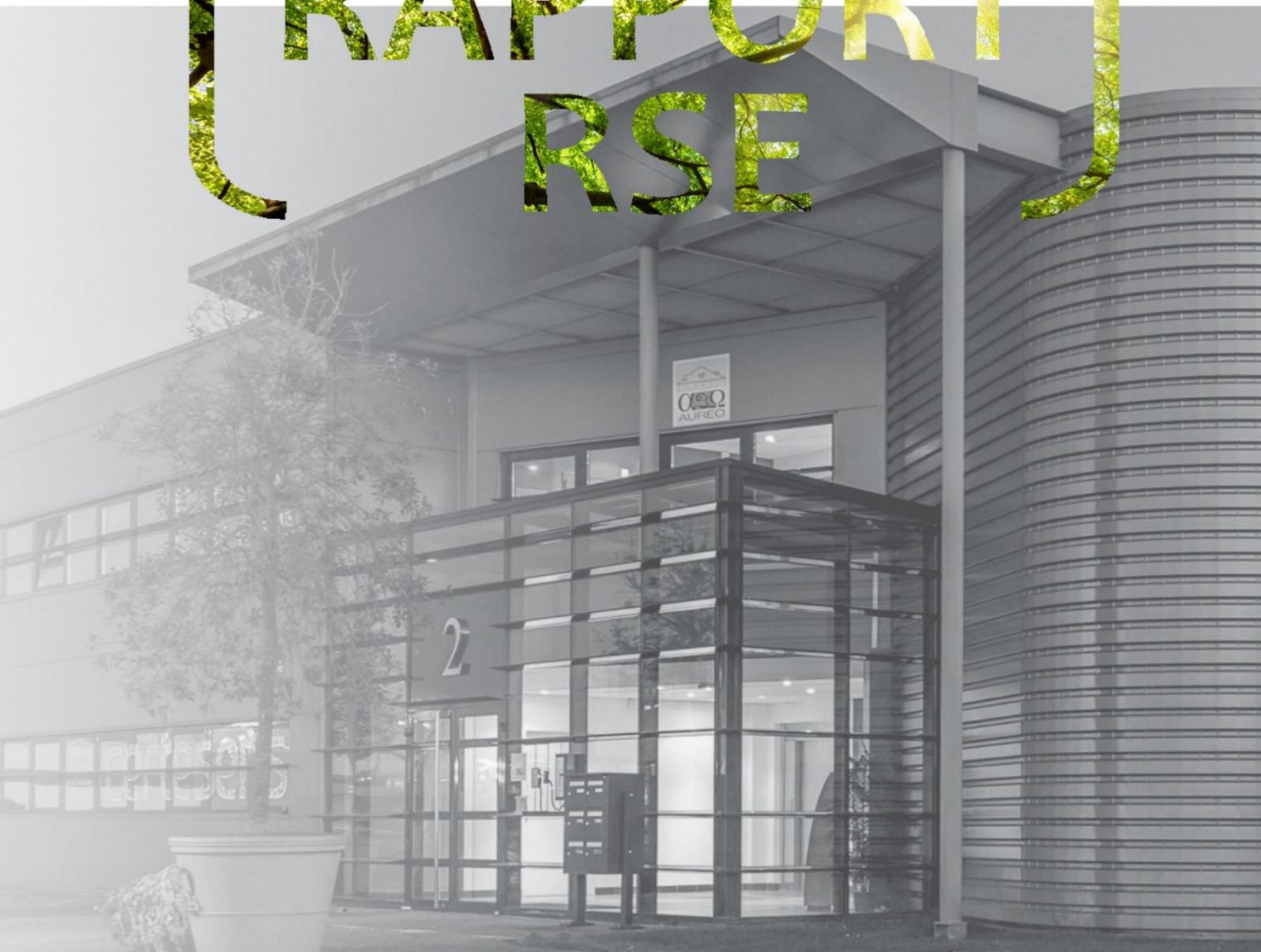


RAPPORT RSE



GROUPE AURÉO

2020



Sommaire

L'HUMAIN AU CŒUR DE NOTRE MÉTIER1

ORGANIGRAMME3

NOS ENGAGEMENTS4

NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL.....5

NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL.....8

NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL..... 10

NOTRE ENGAGEMENT LOCAL..... 13

SYNTHÈSE RÉCAPITULATIVE DES ICP 14

NOS OBJECTIFS POUR L'AVENIR..... 15



L'humain au cœur de notre métier

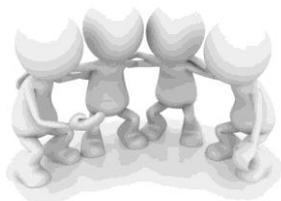
Le groupe AURÉO s'est développé il y a 15 ans à Tours (Centre Val de Loire) et comprend essentiellement deux entités intervenant sur des activités complémentaires :

- **AURÉO** : inscrite à la Compagnie Régionale des Commissaires aux Comptes de Versailles et du Centre et intervenant en tant qu'auditeur comptable et financier, sur des missions d'évaluation, de consolidation et des systèmes d'information.
- **AURÉO CONSULT** : inscrite à l'Ordre des Experts-Comptables de la région Centre Val de Loire et de la Société Française des Évaluateurs (SFEV), elle accompagne des entreprises de toutes tailles, sur le territoire régional comme national.

Au-delà de notre activité que sont les chiffres, notre équipe place l'humain au cœur de ses préoccupations avec des engagements de proximité et de disponibilité auprès de nos clients, en préservant l'éthique de nos métiers : science, conscience, indépendance et confiance.

Chiffres Clés

14



Collaborateurs

1 associé commissaire aux comptes
& expert-comptable

1 stagiaire expertise-comptable
3 apprenties

1,3 M€



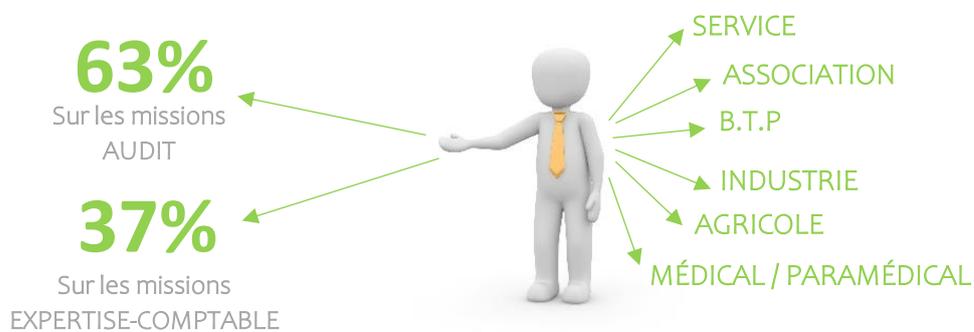
Chiffre d'Affaires

Environ 60% sur les missions d'AUDIT
&

40% sur l'activité EXPERTISE

Nos clients

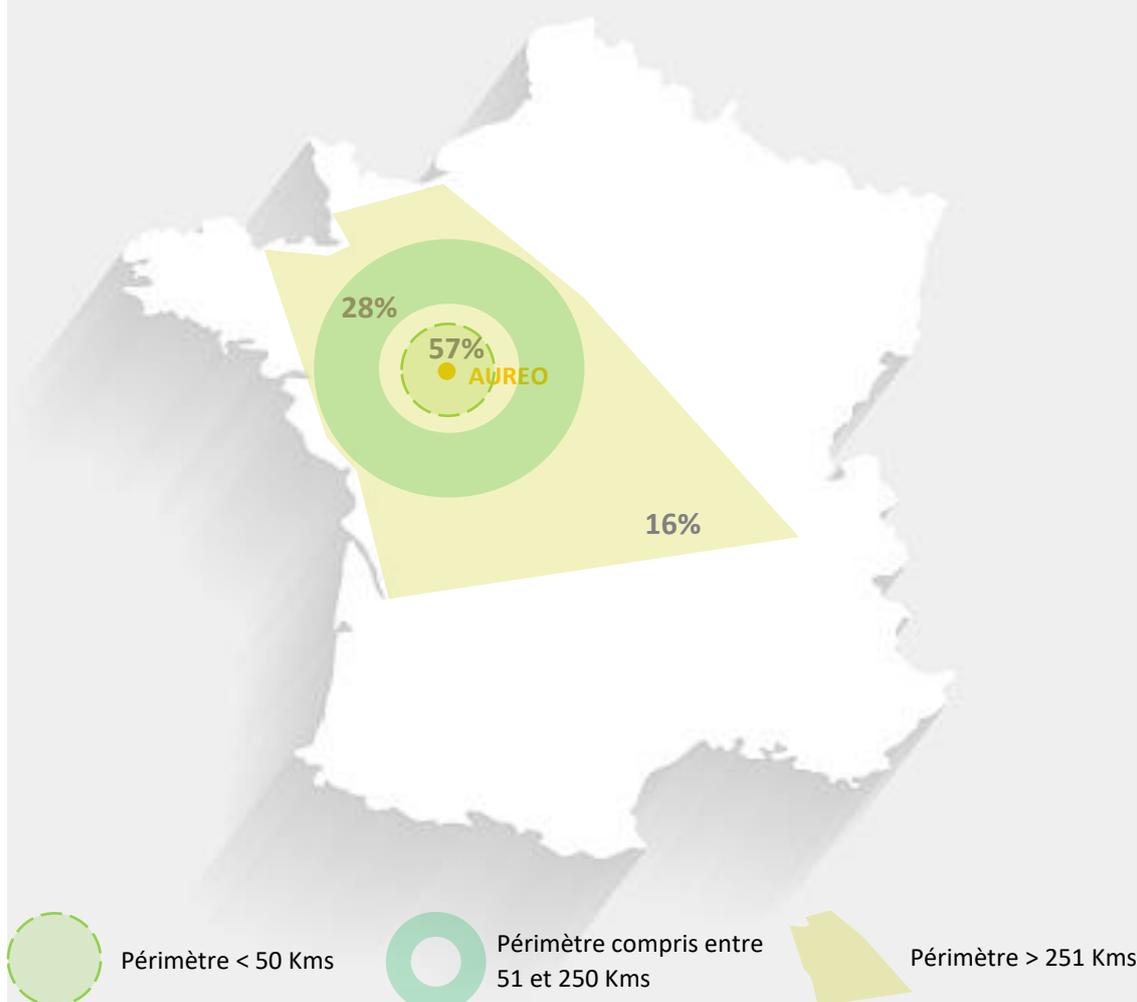
Clients



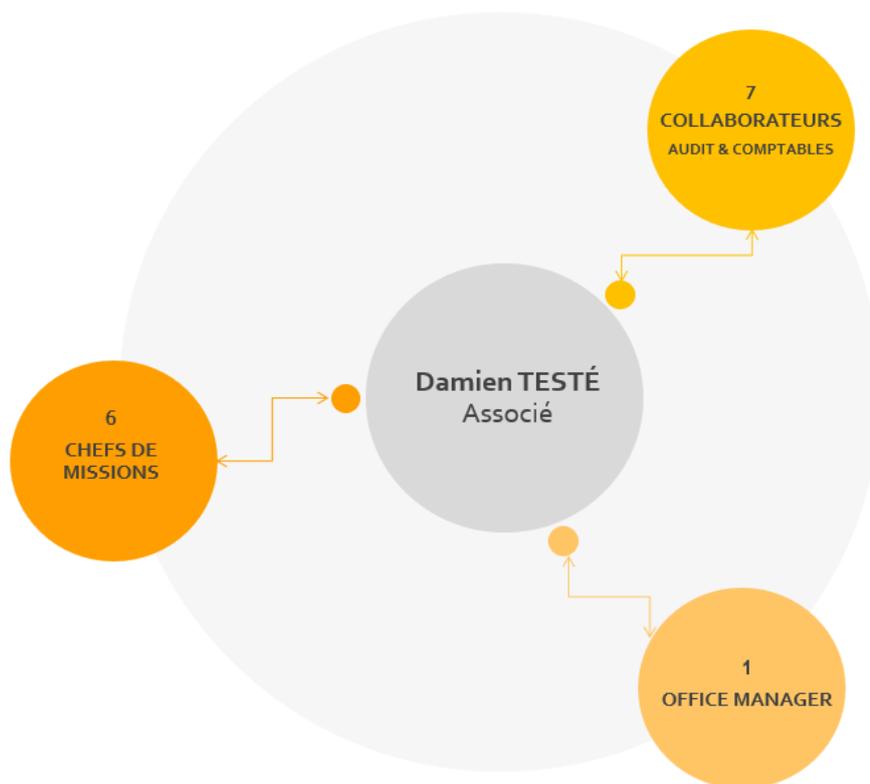
RÉPARTITION DE NOS CLIENTS
PAR MISSIONS

RÉPARTITION DE NOS CLIENTS
PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Implantation géographique de nos clients



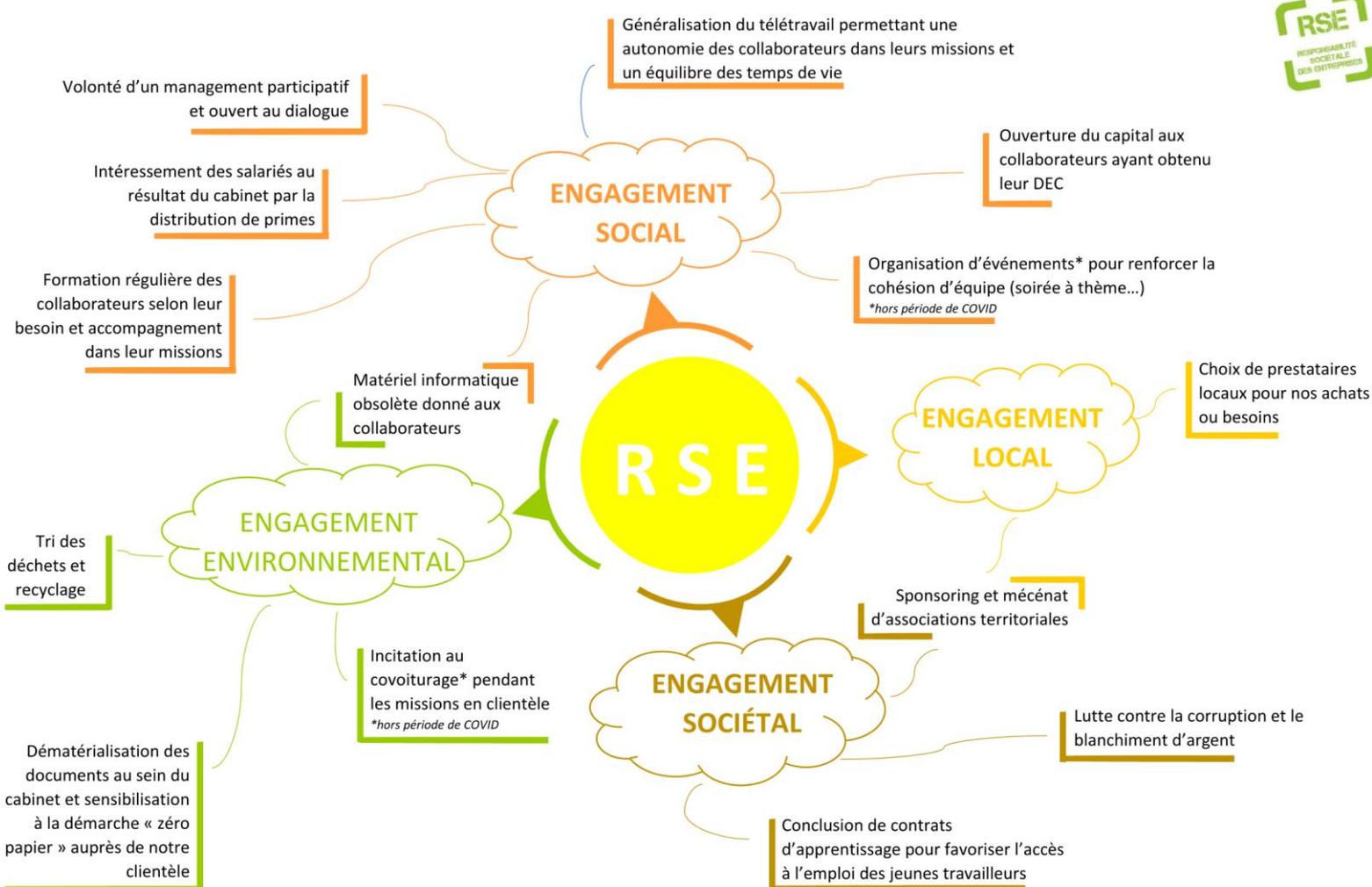
Organigramme



Nos engagements

Les engagements pris par notre groupe se décomposent en 4 axes majeurs :

- Engagement SOCIAL
- Engagement ENVIRONNEMENTAL
- Engagement SOCIÉTAL
- Engagement LOCAL



Notre engagement SOCIAL

1/ DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les activités dans lesquelles notre équipe intervient nécessitent des connaissances qui doivent être actualisées selon les nouvelles législations en vigueur.

La crise sanitaire que nous connaissons actuellement implique également d'être informé pour conseiller au mieux notre clientèle.

L'ensemble de nos collaborateurs est issu de formation supérieure : D.S.C.G., SUP DE CO, Master comptabilité Contrôle Audit, leur permettant d'avoir les compétences et savoir-faire sur les diverses problématiques liées à notre métier.

Dans un contexte économique en perpétuel évolution, la formation continue de notre équipe est essentielle. Approfondir les connaissances permet à la fois un développement personnel mais aussi d'offrir à nos interlocuteurs une réelle valeur ajoutée.

La formation est également dispensée en interne au sein de notre cabinet puisque deux collaboratrices préparent leur D.E.C. (Diplôme d'Expertise-Comptable).



2/ MANAGEMENT & TÉLÉTRAVAIL

L'idée d'un management directif est contraire à nos valeurs : chaque individu est impliqué dans la prise de décision importante ou la résolution de problèmes.

Nos collaborateurs étant jeunes (de 22 à 39 ans) et plein de dynamisme, le management participatif et collaboratif nous semble une évidence.

Le travail en équipe est une valeur forte dans notre cabinet et repose sur des valeurs d'écoute, de confiance et de communication.

Le télétravail devenu une règle depuis 1 an n'a pas eu raison de notre cohésion et avons utiliser les technologies modernes pour continuer à communiquer à distance.

Afin que les collaborateurs puissent tout de même garder un lien avec la vie du cabinet, nous avons mis en place une newsletter bimensuelle qui relate les événements importants dans l'entreprise.

La mise en place du télétravail a bien évidemment été impératif dans le contexte sanitaire actuel pour protéger la santé de tous mais nous avons aussi vu un moyen pour nos collaborateurs de trouver une harmonie entre vie professionnelle et vie privée en étant autonome dans leur mission, tout en gardant le lien avec le manager.

Deux entretiens annuels sont prévus entre le manager et chaque salarié pour faire le point, évoquer les difficultés rencontrées et les perspectives d'évolution au sein du cabinet.



Notre engagement SOCIAL

3/ INTÉRESSEMENT & ASSOCIATION

Notre volonté est d'éviter le turn-over de notre équipe et les fidéliser, d'autant plus sur notre secteur d'activité où la concurrence est féroce et le démarchage auprès de collaborateur en poste courant.

Aussi, les salariés sont intéressés au résultat du cabinet par l'obtention de primes (2 primes annuelles calculées en fonction du résultat de l'exercice et de l'assiduité dans les missions confiées).

De plus, les collaborateurs ayant obtenu leur diplôme D.E.C. ont la possibilité de prendre part à la réussite de notre structure en qualité d'associé.



Chiffres Clés de notre engagement SOCIAL

+15%*



Tendance des rémunérations**

*Nos collaborateurs bénéficient en moyenne d'une rémunération de **15% supérieure** à la moyenne du secteur (redistribution du résultat sous forme de primes inclus), dans l'objectif de fidéliser notre équipe

**Tendance des rémunérations pratiquées au sein de notre cabinet par rapport à la grille des rémunérations HAYS sur les professions de l'audit, de l'expertise-comptable et administratives.

Critères pris en compte par HAYS: secteur géographique, effectif du cabinet et expérience du collaborateur

7%



Turn-Over

1,05%*



Absentéisme

*Le taux d'absentéisme annoncé exclut :
 - l'activité partielle que nous avons mis en place lors du confinement généralisé subi en mars 2020, notamment pour résoudre les soucis de garde d'enfants pendant la fermeture des écoles et crèches ;
 - les congés pathologiques et maternité puisque ce sont des absences anticipées et pour lesquelles les actions sont menées en amont de manière à ne pas perturber le bon fonctionnement de nos activités.

Nos Valeurs

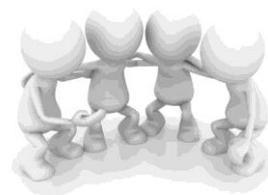
Un sondage avait été réalisé en 2020 auprès de notre équipe afin d'appréhender leur état d'esprit et ressentis dans cette conjoncture économique et sanitaire particulière.

Voici les valeurs fortes ressenties par nos collaborateurs et que nous souhaitons continuer à insuffler au sein de notre cabinet :

CONFIANCE



ESPRIT D'ÉQUIPE



QUALITÉ



RÉACTIVITÉ & PROFESSIONNALISME



Entretenir la cohésion de notre équipe

Malgré le contexte que nous avons connu en 2020, nous avons su nous adapter pour garder le lien social dans l'équipe, notamment via l'utilisation des NTIC.

En effet, des réunions en visioconférence se sont tenues régulièrement afin de faire le point avec chaque collaborateur et appréhender les éventuelles difficultés liées au travail à distance. Nous voulions éviter à tout prix qu'un collaborateur se sente isolé ou en difficulté dans l'exercice de sa mission.

Chaque année, une activité est organisée par notre cabinet pour permettre à notre équipe de se retrouver et échanger dans un contexte autre que le contexte professionnel.

Pour la sécurité de tous en ces temps de pandémie, il n'a malheureusement pas été possible de pouvoir prévoir une manifestation collective.

Voici quelques activités organisées les années précédentes par notre cabinet pour le bien-être de nos collaborateurs : cours de cuisine collectif, rallye, Disneyland, Futuroscope...



Notre engagement ENVIRONNEMENTAL

1/ LA DÉMATÉRIALISATION : OBJECTIF ZÉRO PAPIER

Notre cabinet est entré depuis maintenant 2 ans dans une démarche de dématérialisation et de réduction de notre production d'impressions par différents outils :

- Utilisation de la plateforme JEFACTURE : permet d'envoyer les factures à nos clients et d'archiver numériquement les documents de vente et d'achats ;
Objectif : limiter notre empreinte carbone en limitant l'envoi de courriers postaux
- Utilisation de la plateforme JESIGNEXPERT : service de signature électronique permettant de signer les documents à distance ;
Objectif : éviter les impressions sur papier et protéger notre environnement
- Mise en place d'un coffre-fort numérique EDOC : permettant de déposer les bulletins de salaire dans un espace personnel pour chaque salarié.
Objectif : éviter les impressions des bulletins sur papier et maîtriser la confidentialité des documents



La dématérialisation nous permet ainsi d'être un acteur dans la protection de notre planète mais également nous offre une meilleure traçabilité des processus puisque tout est centralisé dans un serveur, hébergé dans nos locaux.

Nous sommes convaincus qu'écologie et efficacité sont compatibles et n'avons cessé de partager cette idée auprès de notre clientèle et l'accompagner dans une démarche environnementale et digitale.

2/ DÉPLACEMENTS & CO-VOITURAGE

Nos collaborateurs sont amenés à se déplacer quotidiennement dans leur mission et avons souhaité que ces trajets s'ancrent aussi dans une démarche environnementale.

- Utilisation des transports en commun : lorsque cela est possible, nous sensibilisons notre équipe à l'utilisation du tramway ou du train ;
Objectif : limiter notre empreinte carbone
- Mise en place du co-voiturage* : les missions étant menées en équipe, il est fréquent que les collaborateurs optent pour le co-voiturage pour se rendre en rendez-vous chez nos clients ;
- Incitation au télétravail : permettant de ne pas prendre sa voiture tous les jours pour se rendre physiquement sur son lieu de travail.
Objectif : éviter les embouteillages et réduire les émissions de Co2



*La pratique du co-voiturage n'a pas pu être maintenue dans les périodes de confinement où le pic de la pandémie avait été atteint. Il nous semblait que la distance entre les collaborateurs dans le véhicule était contraire aux gestes barrières et avons préféré autoriser l'utilisation des moyens de locomotion personnels pour effectuer les déplacements.

A noter que seuls les rendez-vous qui ne pouvaient pas se faire à distance ont été maintenus en présentiel sur cette période, ce qui a considérablement réduit nos déplacements.

Notre engagement ENVIRONNEMENTAL

3/ LE RECYCLAGE DES DÉCHETS & MATÉRIEL

AURÉO est consciente de son impact sur l'environnement et souhaite le réduire par ces actions :

- Tri systématique des déchets en 5 flux distincts : papier/crayon, métal, plastique, verre et bois ;
- Interdiction des contenants jetables (choix d'une tasse plutôt qu'un gobelet en plastique ou en carton par exemple) ;
- Les masques chirurgicaux usagés sont collectés spécifiquement et amenés aux points de collectes dédiés afin d'être décontaminés et recyclés. Cette production sera ensuite réinjectée dans les filières du bâtiment, textile ou plasturgie auprès de partenaires locaux.

Objectif : limiter la pollution et protéger l'environnement

- Don du matériel informatique obsolète aux collaborateurs : nos ordinateurs professionnels n'ont pas une durée de vie illimitée. Aussi, lorsqu'un PC est obsolète, nous avons fait le choix de le proposer aux collaborateurs, après que celui-ci ait été formaté et les informations confidentielles supprimées.

Cela nous paraît être un geste à la fois environnemental et social en évitant de « jeter » un appareil qui fonctionne toujours et en l'offrant à un membre de l'équipe pour son utilisation personnelle.

Objectif : éviter le gaspillage et rationaliser notre consommation



Chiffres Clés de notre engagement ENVIRONNEMENTAL

68



Impressions par mois
et par collaborateur

-74%

Taux de réduction du volume
d'impressions par rapport à 2019

1011€



Coût annuel global lié aux
fournitures administratives

Notre engagement SOCIÉTAL

1/ L'ÉGALITÉ DES CHANCES PAR L'APPRENTISSAGE

AURÉO a placé l'apprentissage au cœur de sa stratégie de recrutement car il nous semble important de partager notre métier avec les plus jeunes.

Les contrats d'apprentissage sont conclus pour une durée de 2 ans et peuvent déboucher sur un contrat à durée indéterminée (CDI) au sein de notre structure.

Les apprentis.e.s apprennent les parties théoriques à l'université et peuvent mettre en pratique leurs connaissances dans les missions qui leur sont confiées, sous la responsabilité de leur chef de mission.

L'alternance est un véritable atout puisqu'il permet aux candidats de débiter leur vie active formé et opérationnel.

Nous ouvrons également les portes de notre cabinet aux stagiaires souhaitant découvrir le milieu professionnel et les métiers de l'audit et de l'expertise-comptable.



2/ LA PARITÉ HOMMES-FEMMES



RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE AU 31.12.2020

La grande majorité de notre équipe est féminine, puisqu'elle représente 79% de notre effectif.

Cela ne relève pas d'une volonté ou d'une stratégie de recrutement et aimerions tendre à la parité entre les hommes et les femmes.

Il s'agit là d'une réalité de notre métier où 75% des candidats postulant à nos offres d'emploi sont des femmes.



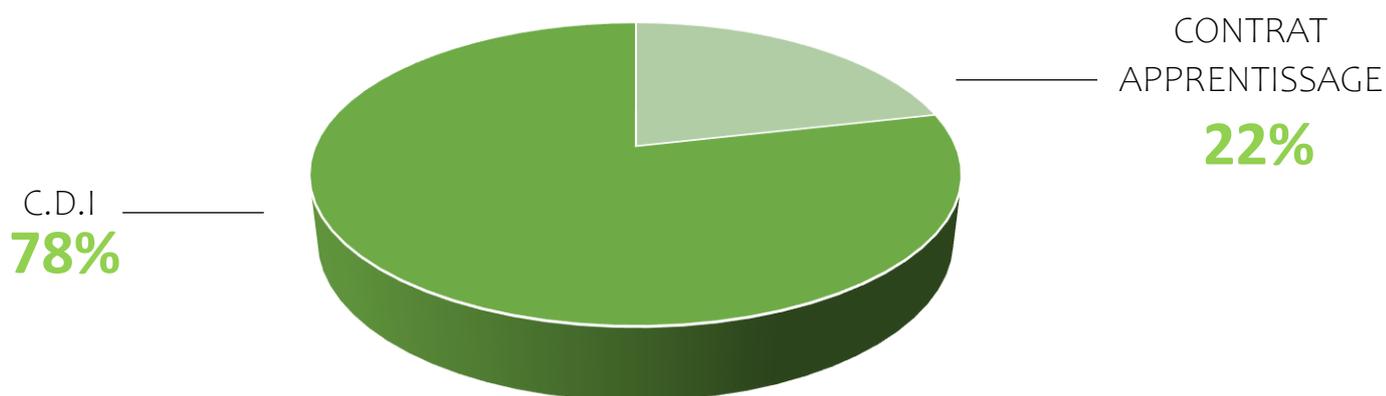
Notre engagement SOCIÉTAL



3/ LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

Notre cabinet a la volonté de lutter contre la précarité en concluant des contrats à durée indéterminée (C.D.I.) avec ses collaborateurs.

Voici la répartition du type de contrats en vigueur au sein d'AURÉO :



RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT AU 31.12.2020

La politique de recrutement de nos futurs collaborateurs est basée sur les compétences et connaissances professionnelles du candidat, sans distinction de sexe, d'âge, de race, de religion, d'handicap, d'orientation sexuelle ou de milieu socio-professionnel.

Notre engagement SOCIÉTAL



4/ DONS & MÉCÉNAT

Soucieux de soutenir les actions organisées par des associations locales, nous nous engageons auprès de ces acteurs dans une politique de mécénat.

Des dons sont également réalisés auprès des SAPEURS POMPIERS DE TOURS ou encore de la FÉDÉRATION FRANÇAISE POUR LE DON DE SANG.

Nous répondons aussi présents en participant aux manifestations locales organisées par les différents acteurs de notre métropole : 10 & 20Km de Tours, compétition amicale de Ping-Pong...

5/ LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE BLANCHIMENT

La loi Sapin II relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique a été adoptée le 8 novembre 2016 et instaure une obligation de prévention contre les risques de corruption.

Même si notre cabinet n'est pas directement concerné par cette loi puisqu'elle est en deçà des effectifs requis, nous sommes un acteur majeur dans cette lutte par notre activité.

En effet, ce sont des sujets pris très au sérieux par notre équipe qui intervient sur des missions d'audit auprès de notre clientèle. Dans l'exercice de nos fonctions de commissariat aux comptes, nous veillons à ce que les procédures soient respectées en réalisant les contrôles adéquats.



Chiffres Clés de notre engagement SOCIÉTAL

2 ans et 11 mois

Ancienneté moyenne
des hommes

3 ans et 4 mois

Ancienneté moyenne
des femmes



**Égalité des
salaires**

Notre engagement LOCAL



1/ PRIVILÉGIER LES PRESTATAIRES LOCAUX

Nous avons fait le choix de privilégier des partenaires locaux pour nos achats ou nos prestations de service, pour les raisons suivantes :

- Développement d'une relation durable et de confiance avec des partenaires que nous connaissons « physiquement »,
- Contribuer au développement de notre économie locale,
- Poursuivre notre volonté de réduction des gaz à effet de serre en limitant le transport pour nos achats.

Cartographie de notre politique d'achats LOCALE



- Périmètre de localisation de nos principaux fournisseurs / prestataires de service
- Prestataires les plus éloignés : 14 Km de notre cabinet

Synthèse récapitulative des ICP*

*ICP : Indicateurs Clés de Performance

Engagements	Enjeux	ICP	Valeur ICP 2020	Objectif ICP 2021
SOCIAL	Qualité de vie au travail & bien-être de nos collaborateurs	Taux de turn-over (en pourcentage)	7	Maintenir ou baisser
		Taux d'absentéisme (en pourcentage)	1,05	Maintenir ou baisser
		Tendance des rémunérations par rapport à la moyenne du secteur (en pourcentage)	+15	Maintenir
ENVIRONNEMENTAL	limiter notre impact sur l'environnement	Impressions mensuelles par collaborateur (en nombre)	68	Réduire <i>Objectif : 50</i>
		Évolution du nombre d'impressions mensuelles par collaborateur (en pourcentage)	-74	Continuer à réduire le nombre d'impressions pour atteindre notre objectif de « 0 papier » en 2023
		Coût annuel alloué aux fournitures administratives (en euro)	1011	Maintenir ou réduire
SOCIÉTAL	Favoriser l'emploi de la jeune génération	Part des contrats d'apprentissage par rapport à l'effectif complet (en pourcentage)	22	Maintenir
	Lutte contre les inégalités	Répartition femmes/hommes (en pourcentage)	79% de femmes 21% d'hommes	Tendre à la parité
		Rémunération hommes/femmes	Égalité	Maintenir
	Lutte contre la précarité	Répartition par type de contrat (en pourcentage)	22% contrat alternance 78% C.D.I	Maintenir
LOCAL	Privilégier les partenaires locaux	Périmètre d'achat (en kilomètre)	14	Maintenir ou réduire

Nos objectifs pour l'avenir

1/ DESTRUCTION & RECYCLAGE DES PAPIERS

Nous souhaitons qu'à court terme, un partenariat puisse être conclu avec **une société locale spécialisée dans le recyclage et la destruction du papier.**

En effet, même si nous avons réduit considérablement nos impressions papier, il reste toujours des feuilles qui doivent être recyclées et valorisées.

De plus, notre secteur d'activité implique le traitement de données financières et confidentielles et voulons que les documents ayant atteint leur durée de conservation légale soient recyclés avec une preuve de destruction à l'appui, pour se conformer à notre politique RGPD.

Valeur(s) à encourager : environnementale, locale

Délai de mise en œuvre : 2022



2/ DON DE FOURNITURES & DOCUMENTATION

Les documents étant de plus en plus dématérialisés, nous avons moins voire plus besoin de certaines fournitures administratives (type classeurs).

De même, nous privilégions la documentation accessible en ligne plutôt que sur papier.

Aussi, après avoir proposé à nos collaborateurs de **récupérer les fournitures ne nous étant plus utiles pour leur utilisation privée, nous les donnerons à des particuliers locaux.** De même, la documentation encore récente et en vigueur sera donnée à des étudiants.

Valeur(s) à encourager : sociale, environnementale, locale, sociétale

Délai de mise en œuvre : 2022

3/ PARTENARIAT R.S.E

Conscients que faire entrer notre cabinet dans une démarche R.S.E est long et complexe, nous avons fait le choix de nous faire accompagner par un partenaire expert dans ces problématiques.

Nous ferons le choix de notre partenaire en 2021 afin de pouvoir réaliser le diagnostic de notre société en 2022 et pouvoir mettre les actions en place par la suite.

Valeur(s) à encourager : environnementale, sociétale

Délai de mise en œuvre : 2022