

AVI  SPL®



2023

# Rapport de performance ESG



# Table des matières

03

Lettre de  
notre CEO

04

Points forts de  
l'année 2023

05

Nos valeurs  
fondamentales

08

Durabilité  
chez AVI-SPL

12

Environnement



17

Social



23

Gouvernance



28

Annexe

# Lettre de notre CEO

Chers partenaires,

C'est avec immense fierté que je vous présente le tout premier rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG) d'AVI-SPL, mettant en lumière nos progrès et nos efforts continus pour faire avancer nos initiatives ESG. Au fil de ces pages, vous découvrirez notre engagement à intégrer la durabilité dans chaque aspect de notre entreprise, à communiquer clairement notre approche et à démontrer notre impact par des résultats tangibles.

Chez AVI-SPL, nous sommes fiers de notre réputation mondiale en tant que leader incontesté dans la fourniture de solutions technologiques audiovisuelles (AV), de communications unifiées (UC) et d'expérience. Alors que la technologie et les modes de communication évoluent, AVI-SPL demeure résolument engagé à aider les individus à travailler de manière plus intelligente et à vivre plus sereinement.

La création de valeur à long terme et la réalisation d'un impact positif sont les piliers de notre activité. Nous servons de lien essentiel entre la technologie et nos clients. Ainsi, nos interactions avec notre environnement, nos collaborateurs et nos communautés revêtent une importance cruciale pour notre succès durable. Notre capacité à anticiper les évolutions du marché et à répondre aux besoins changeants de nos clients, nous distingue dans notre industrie.

L'année 2023 a été charnière pour AVI-SPL alors que nous avons établi des fondations solides en matière d'ESG, fondations sur lesquelles nous pourrions bâtir pour progresser dans le futur. Nous avons mené notre première évaluation de matérialité afin d'identifier les cinq sujets ESG les plus pertinents pour nos parties prenantes et notre entreprise. Ces sujets guident notre approche en matière de durabilité, concentrant nos efforts sur des domaines qui créent une valeur durable. Forts des résultats de cette analyse, les différents départements de notre organisation ont collaboré pour élaborer une feuille de route stratégique détaillée. Cette feuille de route nous permettra d'avancer avec confiance dans les années à venir.

Tout en nous réjouissant de nos réalisations, nous sommes conscients qu'il reste encore beaucoup à faire. En tant que partenaires responsables, nous continuerons à prendre des mesures délibérées pour susciter un changement significatif. Forts de nos bases établies, nous mettrons en œuvre des programmes et des initiatives efficaces, basés sur des données probantes, pour démontrer des résultats tangibles. Nous restons engagés de manière inébranlable en faveur de la durabilité et avons hâte de rendre compte de nos progrès de manière transparente.

Nous tenons à vous exprimer notre profonde gratitude pour votre soutien continu et notre partenariat fructueux. Nous espérons que ce rapport vous permettra de mieux appréhender notre parcours, nos valeurs et notre détermination à bâtir un avenir plus responsable et durable.

Cordialement,



John Zettel  
CEO, AVI-SPL



# Points forts de l'année 2023

## Récompenses et Reconnaissances

- Prix Tech Cares 2023, décerné à AVI-SPL
- Prix Make A Difference 2023, attribué par Commercial Integrator à AVI-SPL
- Reconnaissance par Frost & Sullivan pour la création d'expériences employés et clients améliorées, décernée à AVI-SPL XTG
- AVI-SPL a été honoré du titre de Partenaire de l'Année 2023 pour la région des Amériques dans le cadre du programme Cisco Webex Reimagine Workspaces
- AVI-SPL a été nommé Partenaire de l'Année 2023 par Microsoft dans la catégorie Communications Convergentes

## Faits marquants de notre stratégie ESG

- Élaboration d'une feuille de route stratégique pour notre stratégie ESG d'entreprise
- Réalisation de notre première évaluation de matérialité
- Calcul de notre premier inventaire des gaz à effet de serre (GES) et divulgation volontaire de nos émissions via le CDP à nos clients
- Recyclage et déviation totale de 56 900 livres d'électronique des décharges depuis 2018
- Soutien à plus de 40 organisations caritatives grâce à 2 500 heures de bénévolat de nos employés
- Réalisation de 100% de formation en éthique par notre conseil d'administration





## Aperçu de l'Entreprise

# Qui sommes-nous

Depuis plus de quatre décennies, AVI-SPL est à la pointe de l'industrie de la technologie audiovisuelle (AV) et de la collaboration, évoluant d'une entreprise locale fondée en 1979 à un leader mondial dans les solutions numériques pour le lieu de travail. Basée à Tampa, en Floride, et privée, nous disposons d'une présence mondiale avec 65 bureaux soutenus par 4 400 membres d'équipe.

La mission d'AVI-SPL est de transformer la façon dont les gens et la technologie se connectent. Nos solutions numériques complètes pour la communication et la collaboration modernes aident les individus à travailler de manière plus intelligente et à vivre mieux.

# Ce que nous faisons

Chez AVI-SPL, notre objectif est d'améliorer la communication et de favoriser des collaborations significatives qui impulsent le progrès organisationnel. Nous concevons, intégrons, gérons et soutenons des solutions AV de pointe, des communications unifiées et des collaborations (à la fois sur site et basées sur le cloud), ainsi que des solutions technologiques d'expérience pour des organisations de tous secteurs à travers le monde. Nous aidons nos clients à connecter de manière transparente les espaces de collaboration physiques et virtuels pour améliorer l'expérience utilisateur, créer de nouvelles valeurs et prospérer ensemble

**Notre Présence  
Opérationnelle à  
l'Échelle Mondiale**

# Nos valeurs fondamentales



## Créer des liens

Nous travaillons en équipe, partageons notre savoir et élargissons notre réseau afin de créer une expérience client ultime



## Être des pionniers

Nous ouvrons courageusement la voie pour fournir des solutions qui créent une nouvelle valeur pour nos clients et façonnent l'avenir.



## S'approprier

Nous agissons avec intégrité dans tout ce que nous faisons, en pratiquant la responsabilité et en recherchant l'excellence en nous-mêmes et pour les autres.



## Faire ce qu'il faut

Nous sommes honnêtes, clairs et fidèles à notre parole pour mériter la confiance et le respect des autres, et pour continuellement ravir nos clients.



## Prospérer ensemble

Nous célébrons la diversité et défendons le bien-être de nos équipes, de nos clients et de nos communautés afin de créer le succès pour tous.



# Durabilité chez AVI-SPL



# Évaluation de la Matérialité

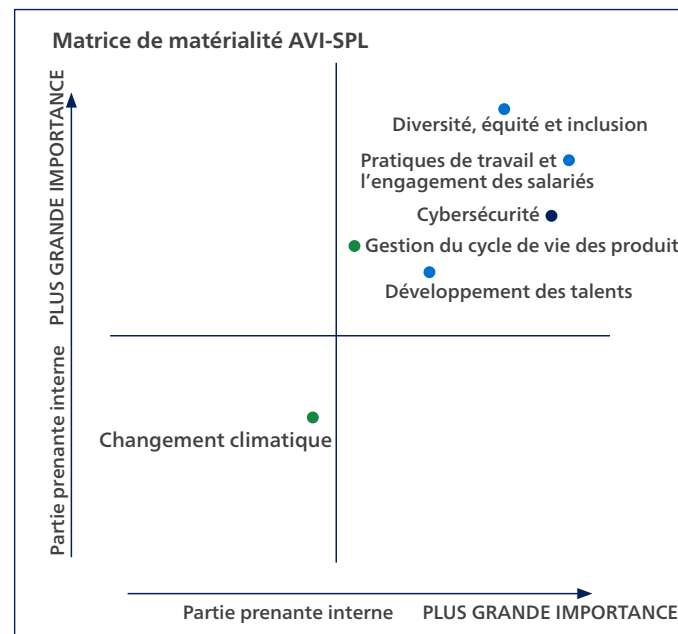
En 2023, nous avons collaboré avec un tiers pour mener notre première évaluation de la matérialité, afin d'identifier et de hiérarchiser les sujets ESG ayant le plus grand impact sur notre entreprise et notre secteur d'activité. Nous avons entrepris ce processus dans le but de mieux comprendre les opinions des parties prenantes, d'éclairer nos priorités commerciales et notre stratégie ESG, de repérer les domaines émergents d'opportunités, de renforcer la gestion des risques, d'optimiser l'allocation des ressources et d'éclairer nos rapports et nos divulgations. Notre analyse a été réalisée en conformité avec les normes internationalement reconnues, notamment le Global Reporting Initiative (GRI) et le Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Parmi une liste initiale de 18 sujets, cinq ont été identifiés dans l'évaluation comme étant les plus importants : la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) ; les pratiques de travail et l'engagement des employés ; le développement des talents ; la cybersécurité ; et la gestion du cycle de vie des produits. Ces sujets constituent désormais la pierre angulaire de notre stratégie ESG et guideront nos efforts en 2024 et au-delà.

Bien que le changement climatique n'ait pas été initialement identifié comme un sujet matériel pour AVI-SPL lors de l'évaluation, nous reconnaissons aujourd'hui l'importance cruciale de cette question. Par conséquent, nous surveillons et gérons de près les risques et les opportunités liés au climat, et avons accordé la priorité à l'impact climatique dans notre stratégie de durabilité globale.

AVI-SPL est dévoué à la durabilité, ce qui reflète notre éthique d'entreprise : aider les gens à travailler de manière plus intelligente et à vivre mieux. Nous croyons que l'intégration des principes ESG dans notre stratégie commerciale globale est non seulement responsable, mais aussi essentielle pour notre croissance continue.

Cette année, nous nous sommes concentrés sur la création d'une base solide pour nos initiatives ESG. Nous avons évalué nos politiques et pratiques existantes, identifié les principales opportunités d'amélioration, élaboré une stratégie ESG complète et une feuille de route, et réalisé notre premier inventaire des gaz à effet de serre (GES). Ces étapes nous ont positionnés pour des progrès mesurables et impactants à l'avenir.



Environnement

Social

Gouvernance

“ L’engagement d’AVI-SPL envers la durabilité reflète notre éthique d’entreprise : aider les gens à travailler de manière plus intelligente et à vivre mieux.”

# Engagement des partenaires

L'engagement transparent avec nos partenaires est essentiel pour atteindre nos objectifs commerciaux et nos objectifs ESG. Nous utilisons diverses stratégies d'engagement pour garantir que les voix de toutes les parties prenantes soient entendues.

Partenaires	Description de l'Engagement	Nos Stratégies d'Engagement
<b>Clients</b>	Travailler en étroite collaboration avec nos clients pour mieux appréhender leurs besoins actuels et proposer des solutions intégrées adaptées à l'environnement numérique de leur lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Découverte des clients</li> <li>• Engagement direct</li> <li>• Demande de propositions</li> <li>• Enquêtes et évaluations en ligne</li> <li>• Conseil consultatif client</li> <li>• EcoVadis</li> <li>• CDP</li> </ul>
<b>Employés</b>	Créer un lieu de travail diversifié et inclusif où les employés peuvent s'épanouir, dès le recrutement jusqu'à la retraite, tout en soutenant la croissance professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plateforme de feedback AllVoices</li> <li>• Réunions générales d'entreprise</li> <li>• Enquêtes sur l'engagement des employés (ERGs)</li> <li>• Groupes de ressources pour les employés (ERGs)</li> <li>• Programme "Développez votre carrière"</li> <li>• Programme de stages et de mentorat</li> <li>• Plans et parcours d'apprentissage</li> <li>• Bulletins d'information mensuels</li> <li>• Enquêtes auprès des nouveaux employés</li> <li>• Enquêtes rapides</li> <li>• Réunions mensuelles régionales</li> </ul>
<b>Engagement avec la haute direction et le conseil d'administration</b>	Mettre en place une stratégie ESG intégrée, définie par la haute direction, et veiller à sa pleine intégration à tous les niveaux de l'organisation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunions mensuelles avec le PDG et le président du comité ESG</li> <li>• Mises à jour ESG distribuées lors des réunions trimestrielles du conseil d'administration</li> </ul>
<b>Fournisseurs et partenaires</b>	Optimiser notre vaste réseau de fournisseurs afin de proposer des solutions innovantes et durables à nos clients.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogue continu et discussions régulières</li> <li>• Programme de partenariat privilégié AVI-SPL</li> </ul>
<b>Communauté</b>	Promouvoir des relations positives dans les communautés où nous opérons.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mois de l'engagement communautaire AVI-SPL</li> <li>• Événements locaux</li> <li>• Collecte de fonds et dons philanthropiques</li> </ul>



# Les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies

Chez AVI-SPL, nos initiatives ESG visent à promouvoir le développement durable à travers les dimensions économique, sociale et environnementale. À cette fin, nous avons aligné nos actions sur cinq des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.

**Notre stratégie ESG vise à atteindre les objectifs suivants :**



## Environnement

Chez AVI-SPL, nous agissons pour réduire notre impact sur la planète. Nos principales initiatives comprennent l'intégration de mesures de lutte contre le changement climatique dans les politiques et stratégies de l'entreprise pour réduire les émissions de gaz à effet de serre. Nous nous efforçons également de réduire considérablement la génération de déchets grâce à la gestion du cycle de vie des déchets électroniques (e-déchets) utilisés dans nos opérations et solutions technologiques. En incorporant le recyclage et la réutilisation des e-déchets, nous renforçons la consommation responsable des produits technologiques.

## Social

AVI-SPL s'engage à promouvoir l'égalité des chances en milieu professionnel. Nous avons mis en place des politiques et des pratiques visant à prévenir toute forme de discrimination dans nos processus de recrutement et d'emploi. Nous valorisons les contributions de nos employés, quelle que soit leur identité de genre, leur origine ethnique, leur race, leur religion ou leur parcours. De plus, nous reconnaissons notre responsabilité dans la promotion d'un accès plus large et plus équitable à l'information grâce à nos plateformes innovantes, nos programmes de recrutement et de développement des talents, ainsi que nos groupes de ressources pour les employés.

## Gouvernance

Nous reconnaissons que nous ne pouvons pas progresser seuls. En favorisant des partenariats efficaces au sein de notre chaîne d'approvisionnement, nous pouvons étendre notre impact et obtenir des résultats plus durables. Notre engagement avec les fournisseurs et les clients mobilise des connaissances et des technologies qui promeuvent des pratiques commerciales durables.



# Environnement

# Climat

Chez AVI-SPL, nous soutenons notre stratégie environnementale par un engagement ciblé visant à améliorer l'efficacité globale, réduire les émissions de carbone et diminuer les déchets. L'année 2023 a été une étape décisive dans notre parcours vers la durabilité. Nous avons minutieusement évalué notre empreinte environnementale existante, nos programmes et nos pratiques, posant ainsi les bases d'une feuille de route stratégique pour réaliser des progrès futurs.

## Inventaire des GES

En 2023, nous avons réalisé notre premier inventaire des gaz à effet de serre (GES) en utilisant les données d'émissions de portée 1 et 2 de l'année 2022 pour nos opérations basées aux États-Unis. Nous avons identifié les activités matérielles, collecté et analysé les données avec le soutien d'un tiers indépendant et conformément au Protocole GES.

Nous avons suivi cette première étape en réalisant un inventaire des GES en utilisant les données d'émissions de portée 1 et 2 de l'année 2023. Entre 2022 et 2023, nos émissions totales de portée 1 et 2 ont augmenté de 50% pour nos opérations aux États-Unis. Notre amélioration de la collecte de données et de nos systèmes de gestion internes en 2023 par rapport à 2022, qui a entraîné une augmentation de 25% de l'utilisation de données directes remplaçant les données de proxy, a contribué à cette augmentation tout en améliorant la précision globale.

Nous avons également élargi notre inventaire des GES de 2023 pour inclure les données de nos opérations mondiales. Il s'agissait d'une étape progressive pour calculer nos émissions pour l'empreinte mondiale de l'entreprise. La comparaison de nos valeurs d'intensité carbone par région et par taille de bureau nous aide également à identifier les principaux domaines à améliorer.

Après avoir mené ces analyses, nous sommes en mesure de mieux comprendre notre impact environnemental, de déterminer nos meilleures pratiques en matière de collecte de données et de planifier nos prochaines étapes. Nous prévoyons d'utiliser nos données sur les GES comme guide pour étendre nos activités actuelles de réduction des émissions et introduire de nouvelles initiatives pour réduire encore nos émissions directes et indirectes à l'avenir.





## Transformation de la chaîne d'approvisionnement

Pour réduire nos émissions de carbone, nous devons optimiser les activités logistiques qui acheminent les produits de nos fournisseurs à nos clients. En 2023, nous avons lancé un plan de transformation de la chaîne d'approvisionnement sur trois ans à l'échelle de l'entreprise pour soutenir nos efforts liés au climat. Ce programme centralise la prise de décision, les politiques et les processus de la chaîne d'approvisionnement, en commençant par nos opérations aux États-Unis avant de s'étendre à l'échelle mondiale.

Dans le cadre de ce plan stratégique, nous examinons de manière exhaustive divers aspects de la chaîne d'approvisionnement, notamment les normes d'entreposage interne, la logistique tierce, la gestion de flotte, la planification de la demande en inventaire et l'expansion internationale. De plus, nous offrons une formation spécialisée en chaîne d'approvisionnement à nos employés afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées dans leurs domaines respectifs d'expertise. Pour soutenir cette transition, nous mettons en place de nouveaux protocoles, processus et politiques. Nous considérons cette initiative comme

une opportunité unique de réaliser des économies de coûts, de favoriser la collaboration interfonctionnelle, d'améliorer la satisfaction client et, surtout, de réduire nos émissions de carbone en optimisant continuellement l'efficacité.

## Stratégie de travail hybride

AVI-SPL a également entrepris des démarches significatives pour réduire notre empreinte environnementale et améliorer l'efficacité opérationnelle en optimisant l'espace de bureau et d'entrepôt. Notre programme formel de travail hybride, lancé en 2021 et actualisé en 2023, est un pilier essentiel de cette stratégie. Nous offrons aux employés dont les fonctions ne sont pas étroitement liées aux opérations des installations ou à la livraison aux clients la flexibilité de travailler depuis leur domicile jusqu'à deux jours par semaine, ce qui leur permet d'éviter les déplacements domicile-travail.

De plus, AVI-SPL limite activement le nombre de bureaux fermés dédiés pour les employés et introduit le principe du « hot desking » ou du « hoteling ». Cela devrait se traduire par une réduction de l'espace de bureau d'environ 10 à 25 % au cours des trois à cinq prochaines années. En parallèle, nous consolidons l'espace d'entrepôt et de fabrication dans le cadre de notre initiative mondiale d'amélioration de la chaîne d'approvisionnement.

# Gestion du cycle de vie des produits

Chez AVI-SPL, nous attachons une importance capitale à la gestion responsable du cycle de vie de nos produits. En tant qu'entreprise fournissant des solutions technologiques intégrées, nous nous efforçons d'adapter nos produits fabriqués aux besoins spécifiques de nos utilisateurs finaux. Pour ce faire, nous cherchons à établir des partenariats proactifs avec l'ensemble de nos parties prenantes, qu'elles soient en amont ou en aval de notre chaîne d'approvisionnement, afin de promouvoir des programmes de gestion du cycle de vie des produits plus complets et impactants.

Notre objectif est d'accroître ces collaborations à mesure que nos systèmes et processus évoluent. Parallèlement, nous supervisons étroitement l'ensemble de notre processus d'approvisionnement, de conception et de livraison de nos solutions, dans le but de contribuer activement à la réduction des émissions de gaz à effet de serre et de la génération de déchets, tant directement qu'indirectement.

Aux États-Unis, nous avons mis en place une gestion centralisée des déchets électroniques (e-déchets) pour les actifs informatiques de notre entreprise. Notre équipe informatique spécialisée se charge de collecter et de trier le matériel électronique en fin de vie afin de procéder à son démantèlement responsable par le biais de notre partenaire, eSmart Recycling. À noter que dans le cadre de notre partenariat avec eSmart Recycling, une partie du matériel recyclé est remis en état et offert à des programmes sociaux, permettant ainsi aux jeunes défavorisés d'avoir accès à des ordinateurs portables et autres appareils. Grâce à cette initiative, nous parvenons non seulement à réduire notre empreinte écologique en limitant nos e-déchets, mais également à soutenir activement nos communautés.

De plus, nous nous attaquons à la problématique de l'utilisation du plastique en équipant nos nouveaux bureaux ou ceux récemment rénovés de stations de remplissage d'eau filtrée, dans le but de réduire considérablement l'usage des bouteilles en plastique. Lors de nos événements pour les employés, nous encourageons également l'utilisation de contenants d'eau réutilisables. Par ailleurs, dans une optique de réduction des déchets, nous veillons à recycler dans tous nos entrepôts et à réutiliser les emballages d'origine des fabricants lors de l'expédition ou du transport de nos produits vers les sites de nos clients, éliminant ainsi le besoin de créer des emballages sur mesure.



# Un Aperçu vers l'Avenir

Nous considérons que l'année 2023 a marqué un tournant dans notre parcours environnemental. Dans les années à venir, AVI-SPL s'engage à intensifier ses efforts de réduction des déchets et de gestion en fin de vie, à la fois en interne et en tant que service à valeur ajoutée pour nos clients. En interne, nous promouvons les meilleures pratiques pour la réutilisation des matériaux d'emballage reçus des équipements entrants pour les expéditions sortantes, et nous élargirons nos efforts de recyclage des e-déchets pour inclure les appareils électroniques personnels des employés.

Nous prévoyons également de renforcer notre engagement auprès de nos fournisseurs pour promouvoir la durabilité, notamment en réalisant une enquête annuelle sur leurs engagements et programmes de durabilité actuels. Nous serons ainsi en mesure de relier les programmes et les notations de durabilité de nos fournisseurs, en nous alignant ainsi sur les préférences de nos clients pour des produits écologiques et socialement responsables.

En 2024, nous nous efforçons de poursuivre nos efforts de réduction de notre empreinte carbone. Nous envisagerons des opportunités pour électrifier notre flotte de véhicules et optimiser les itinéraires de transport, en mettant l'accent sur la consolidation des flux entrants et sortants pour maximiser l'efficacité et réduire les émissions de GES.

## À l'honneur

### Collaborer avec nos partenaires pour réduire notre impact

De septembre 2018 à avril 2023, la collaboration d'AVI-SPL avec eSmart Recycling a permis de détourner un total de 56 900 livres (environ 25 800 kg) d'électronique des sites d'enfouissement. À partir de cela, nous avons remis en état plus de 160 ordinateurs portables, qui ont ensuite été donnés à des programmes sociaux à but non lucratif, notamment des organisations telles que le Pace Center for Girls et AMRoC Fab Lab. Grâce à cette initiative, nous avons rendu la technologie accessible à plus de 650 jeunes individus, renforçant ainsi notre engagement à avoir un impact positif sur nos communautés.







# Social

# Travailler de manière plus efficace, vivre mieux

La richesse de talent et l'énergie débordante de nos équipes font d'AVI-SPL un partenaire de confiance recherché dans notre industrie. Pour soutenir et développer nos collaborateurs, nous nous efforçons de leur offrir des expériences exceptionnelles tout au long de leur parcours professionnel chez nous. Notre objectif est d'incarner notre valeur centrale de "Prospérer Ensemble" en créant une entreprise diverse, inclusive, collaborative et solidaire, qui reflète et défend nos employés ainsi que les communautés que nous servons.

## Recrutement et bassin de talents

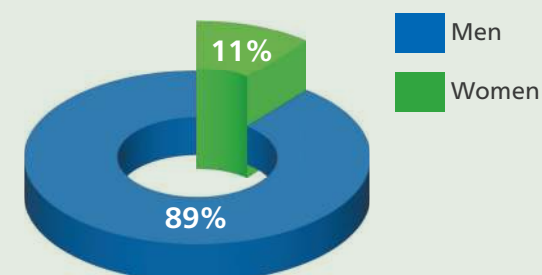
Nous sommes résolus à recruter des talents de premier ordre. Pour y parvenir, nous prenons des mesures actives pour élargir et diversifier notre vivier de talents et nous connecter avec des candidats hautement qualifiés. Nous mettons en œuvre des pratiques de recrutement inclusives qui visent à attirer des candidats de divers genres, origines ethniques et milieux.

Grâce à des partenariats stratégiques avec des organisations telles que Broadbean, nous diffusons nos offres d'emploi sur des plateformes de recrutement leaders de l'industrie, axées sur la diversité. De plus, nous participons à des salons de l'emploi organisés par des entreprises telles que WomenHack, dédiées à la promotion de la diversité de genre dans l'industrie technologique. Nous avons également collaboré avec un consultant en ressources humaines tiers pour nous assurer que toutes nos descriptions de poste contiennent un langage inclusif. En outre, nos lignes directrices d'entretien aident les recruteurs et les responsables du recrutement à mener des entretiens inclusifs et à éviter les biais lors de la sélection des candidats.

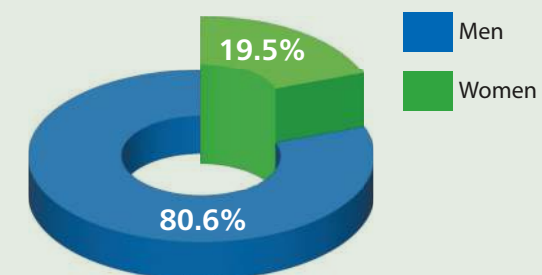
Notre programme de stages joue un rôle crucial dans le renforcement de notre vivier de talents en offrant des opportunités aux élèves du secondaire et aux étudiants universitaires. Nos stagiaires bénéficient d'un mentorat dédié de la part de nos dirigeants d'entreprise, qui les dirigent vers des postes allant de l'ingénierie à la coordination de projets, en passant par les finances, le marketing et les ventes. Ce programme non seulement favorise l'émergence de nouveaux talents, mais contribue également à notre prospérité future.



Profil de genre dans l'industrie de l'audiovisuel



Profil de genre chez AVI-SPL en 2023.



\*Source: <https://www.avixa.org/pro-av-trends/articles/pro-av-are-women-fully-welcome>

## Développer les talents en interne

Favoriser l'essor de nos collaborateurs constitue un élément essentiel de notre succès. Nous mettons l'accent sur l'apprentissage et le développement continu, notamment par l'obtention de certifications spécifiques à notre secteur. Pour cela, nous exploitons une plateforme de gestion des talents complète et accessible à l'échelle mondiale, offrant plus de 700 cours flexibles et adaptés aux besoins évolutifs de nos équipes.

Afin de valoriser les compétences et les talents de notre personnel existant, nous proposons un accompagnement personnalisé aux nouveaux venus sur la gestion de leur évolution professionnelle au sein d'AVI-SPL. En 2023, nous avons lancé le programme "Développez Votre Carrière", permettant aux employés d'accéder à des opportunités de mobilité interne après un an de service dans leur poste actuel. Nous encourageons également les responsables de recrutement à identifier des talents internes pour leurs postes vacants en collaboration avec notre équipe RH.

Nous avons élaboré des plans d'apprentissage structurés pour 50 titres de postes différents et créé 12 parcours d'apprentissage spécifiques à des familles de métiers, allant de l'ingénierie de conception à la gestion de projet et au service client. Ces plans définissent les compétences nécessaires pour évoluer vers le niveau suivant de carrière chez AVI-SPL. Par ailleurs, afin d'aider nos collaborateurs à perfectionner leurs compétences et à rester compétitifs pour divers postes, nous proposons un remboursement annuel des frais de scolarité pouvant atteindre 5 000 \$ pour les employés éligibles.

Nous sommes fiers d'avoir le plus grand nombre d'ingénieurs et de techniciens certifiés parmi les principaux intégrateurs mondiaux de solutions audiovisuelles et de communications unifiées. Nous avons été les premiers à mettre en place un programme de formation interne agréé par AVIXA, l'association mondiale du secteur audiovisuel professionnel. Cette initiative permet à nos collaborateurs de maintenir leurs certifications Certified Technology Specialist (CTS) grâce à des crédits de formation continue.

Nous souhaitons favoriser la croissance et l'avancement professionnel grâce à un apprentissage structuré et à un accompagnement personnalisé. C'est pourquoi nous avons instauré un programme de mentorat annuel formel. En 2023, 78 employés occupant 50 postes différents ont participé en tant que mentorés, et à la fin du programme, plus de 20 % des participants ont été promus. La participation a également augmenté de 24 % par rapport à l'année précédente.

“ Notre objectif en matière d'expérience employé est d'offrir à chaque membre de l'équipe des opportunités de développement personnel et professionnel pour construire leur carrière ici-même.”

Vicki Bosworth, Vice-présidente exécutive, Ressources humaines

**En 2023, nos employés ont suivi 54 809 cours à l'échelle mondiale, portant sur 704 titres uniques, soit une augmentation de 140 % par rapport à 2022.**

## Engagement des employés

Chez AVI-SPL, toutes les voix des employés sont entendues. Nous organisons plusieurs réunions générales chaque année, comprenant deux événements au niveau de l'entreprise qui incluent une session interactive de questions-réponses, suivie de sondages évaluant la satisfaction des employés dans des domaines clés tels que la communication et le leadership. De plus, chaque bureau régional organise des réunions mensuelles mettant en avant les réalisations et objectifs régionaux. Nous administrons également des sondages flash au sein de lignes d'activité spécifiques, avec des plans d'expansion pour les années à venir.

En 2023, nous avons introduit un sondage pour les nouvelles embauches aux États-Unis afin de suivre leur progression et leur satisfaction aux marques de 30 et 90 jours. Cette initiative nous donne des aperçus détaillés de l'expérience des nouveaux membres de l'équipe, nous permettant d'apporter des ajustements éclairés à notre processus d'intégration.

Nous reconnaissons nos employés à travers notre newsletter mensuelle, en soulignant divers jalons, activités et réalisations. Pour rendre la newsletter plus centrée sur les employés, nous sollicitons des histoires et des contributions six fois par an, ce qui donne une newsletter qui résonne positivement avec notre effectif. Nous reconnaissons actuellement trois "Champions des valeurs" exceptionnels par mois par le biais d'un processus de nomination à l'échelle de l'entreprise. Notre système de récompense comprend trois niveaux distincts, chacun offrant des prix et des montants de bonus différents.

AVI-SPL propose un ensemble complet d'avantages sociaux à nos employés pour soutenir leur bien-être. Nos régimes d'assurance santé complets comprennent un compte d'épargne santé avec une contribution de l'employeur, ainsi qu'une couverture dentaire et vision. Nous offrons également une couverture d'invalidité à court et long terme et un plan de retraite 401(k), entre autres avantages. En 2023, nous avons ajouté six semaines de congé maternité payé à nos programmes de congé favorables aux parents. Cela s'ajoute à 10 jours de congé de maternité et/ou de paternité payés pour les parents biologiques ou adoptifs.

AVI-SPL tire également parti d'AllVoices, une plateforme de relations employés hébergée par un tiers indépendant. Nous avons lancé la plateforme en réponse à une recommandation de nos ERG pour fournir un canal anonyme direct des employés à nos dirigeants pour suggérer des idées d'amélioration du lieu de travail.



### À l'honneur

## Augmentation du NPS des employés

Chez AVI-SPL, nous utilisons un Net Promoter Score<sup>SM</sup> (NPS<sup>®</sup>) pour évaluer la propension des employés à recommander notre entreprise. Nous sommes fiers de constater une nette augmentation de notre NPS au cours des dernières années, passant de 26 en décembre 2020 à 58 en juin 2023.

Cette amélioration significative peut être attribuée à plusieurs facteurs clés, notamment l'introduction d'options de travail flexibles, l'amélioration de la communication avec les employés, la multiplication des opportunités de formation et la création de groupes de ressources pour les employés (ERG). De plus, nous avons revu nos valeurs fondamentales afin de promouvoir une culture d'entreprise positive.

## Créer une culture d'appartenance et d'inclusion

Chez AVI-SPL, nous considérons que tisser des liens est essentiel à notre activité - nous nous connectons avec nos collaborateurs, nos clients et les communautés que nous servons. Nous sommes convaincus que nous devenons une entreprise meilleure lorsque nous sommes plus diversifiés. Cette conviction est reflétée dans notre engagement en matière de diversité, disponible sur notre site web, qui souligne notre détermination à offrir des opportunités et une voix à des personnes de tous horizons.

Les individus dotés de différents talents, expériences et points de vue enrichissent notre entreprise. Nous favorisons un environnement de travail inclusif grâce à des initiatives de sensibilisation interne et à une formation complète. Chaque nouvel employé bénéficie d'une formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion dans le cadre de notre processus d'intégration.

Les Groupes de Ressources pour les Employés (ERG) d'AVI-SPL jouent un rôle crucial en offrant à chaque employé une plateforme pour exprimer ses aspirations et aborder des questions pertinentes. Ces cinq ERG sont dirigés de manière volontaire par des employés et sont guidés par un parrain exécutif.

Ces groupes servent de catalyseurs pour recommander des moyens d'améliorer le soutien apporté à nos membres d'équipe et de promouvoir notre culture d'entreprise. Actuellement, environ 150 employés participent à nos cinq ERG :

- ABLE : Autonomisation des personnes handicapées et de leurs alliés.
- Culture Coalition : Promotion de toutes les races, ethnies et origines.
- Elevate : Promotion de la réussite des femmes.
- OPEN : Promotion de toutes les orientations et identités
- AV Military Vets : Hommage aux anciens combattants et à leurs familles.

“ Les groupes de ressources pour les employés (ERG) chez AVI-SPL ont déjà réalisé des progrès significatifs, et nous ne faisons que commencer à découvrir tout ce dont ils sont capables. Il ne s'agit pas simplement de cocher une case, mais bien de créer activement un changement positif et de sensibiliser. Sachant que l'on récolte ce que l'on sème, j'ai personnellement élargi mon plaidoyer au-delà d'AVI-SPL, contribuant à un changement positif dans la communauté également.”

Membre et président de la coalition culturelle de l'ERG



**ABLE**

Autonomisation des personnes handicapées et de leurs alliés.



**Culture Coalition**

Promotion de toutes les races, ethnies et origines.



**Elevate**

Promotion de la réussite des femmes.



**OPEN**

Promotion de toutes les orientations et identités



**AV Military Vets**

Hommage aux anciens combattants et à leurs familles.

# Engagement Communautaire

L'engagement de nos équipes à avoir un impact positif sur les communautés dans lesquelles nous travaillons et vivons est au cœur de notre valeur fondamentale de "Prosperer Ensemble". Nos employés dévoués contribuent activement à façonner un monde meilleur en participant à des événements locaux et à des initiatives structurées comme notre mois annuel AVI-SPL Gives Back, lorsque chacun de nos sites dans le monde consacre du temps à des projets de service communautaire chaque mois d'août.

De plus, de nombreux de nos bureaux participent à des œuvres caritatives locales et à des campagnes de dons tout au long de l'année, des banques alimentaires aux foyers pour enfants en passant par la Croix-Rouge américaine. En 2023, nos employés ont démontré leur engagement en consacrant plus de 2 500 heures de service bénévole, en contribuant à plus de 40 organisations caritatives et en impactant directement plus de 500 familles dans le monde entier grâce au bénévolat et aux efforts de collecte de fonds.

AVI-SPL a également mis en place un fonds de secours d'urgence indépendant pour les employés (EERF), créé en tant qu'organisation caritative 501(c)(3), pour aider les employés et leurs familles immédiates en cas de situations d'urgence qui dépassent leur contrôle et entraînent des difficultés financières. Les dons des employés au fonds sont déductibles d'impôt aux États-Unis, et les demandes anonymisées sont examinées par le Comité de subvention de l'EERF composé de bénévoles employés dans les 30 jours suivant la soumission de la demande; les employés peuvent recevoir jusqu'à 2 500 \$US. Nous espérons qu'en créant un fonds de secours d'urgence pour les employés, nous pourrions mieux nous servir les uns les autres en cas de besoin et, ce faisant, renforcer notre lien communautaire AVI-SPL.

## Perspectives d'avenir

Chez AVI-SPL, nous cherchons continuellement des moyens de faire avancer notre entreprise et d'améliorer les expériences et le bien-être de nos employés. Nous croyons que cela commence par l'engagement des employés. En écoutant activement nos employés, nous obtenons des informations précieuses qui nous aident à résoudre les problèmes et à investir dans leurs expériences, renforçant ainsi notre croissance collective et notre unité.

Dans le futur, nous améliorerons nos systèmes et nos processus pour garantir que chaque voix au sein de notre organisation est non seulement entendue mais se sent également honorée et valorisée. Pour tenir cet engagement, nous prévoyons d'étendre nos enquêtes sur l'engagement des employés en utilisant l'automatisation, en élargissant notre portée à toutes les régions du monde et en explorant activement de nouveaux outils et systèmes pour mesurer de manière plus précise les indicateurs de base essentiels.



AVI  SPI



## Gouvernance

# Gouvernance d'entreprise

Chez AVI-SPL, nous nous engageons à exploiter notre entreprise de manière responsable, en accordant la priorité à une solide gouvernance d'entreprise et en respectant les normes de conduite les plus élevées. Grâce à notre structure de gouvernance d'entreprise, nous facilitons un dialogue constant entre notre conseil d'administration et l'équipe de direction sur les questions ESG (environnementales, sociales et de gouvernance). Nous reconnaissons également notre obligation en tant que gardiens des informations critiques. Nous favorisons une culture de la cybersécurité axée sur une gestion responsable des données et des pratiques de partage.

## Structure du conseil d'administration et comités

Le conseil d'administration d'AVI-SPL supervise l'intégrité organisationnelle et la gestion des risques. Le conseil d'administration complet se réunit au moins quatre fois par an.

Nous avons également deux comités au niveau du conseil d'administration. Le Comité d'audit est responsable des contrôles financiers, des risques, de l'éthique et de la conformité. Le Comité de rémunération est responsable de la conception et de la gestion des packages de rémunération des cadres. Chaque comité compte trois membres.

## Gestion des sujets ESG

AVI-SPL s'efforce de gérer efficacement les risques et les opportunités ESG. Ces efforts sont dirigés par notre Comité ESG - une équipe interfonctionnelle de leaders d'entreprise issus des finances, des ressources humaines, des ventes, des produits, des opérations et du marketing. Son objectif est d'intégrer, de consolider et d'opérationnaliser les initiatives ESG dans l'ensemble de l'entreprise. Le Comité fournit régulièrement des mises à jour à notre équipe de direction, organise des briefings mensuels avec notre PDG et présente des mises à jour trimestrielles au conseil d'administration, assurant ainsi la transparence et l'alignement avec les objectifs corporatifs d'AVI-SPL.

## Le Code de Conduite d'AVI-SPL aborde les sujets suivants :

- Ligne éthique (AllVoices)
- Conflits d'intérêts
- Relations personnelles sur le lieu de travail
- Relations confidentielles et protection des secrets commerciaux
- Politique des systèmes informatiques et surveillance électronique
- Politique pour les appareils informatiques portables
- Lignes directrices des médias sociaux
- Politique anti-hameçonnage
- Droits de propriété intellectuelle
- Politique de cadeaux
- Activités en dehors du travail
- Signalement des violations



# Éthique et Conformité

Nous mettons en place un ensemble complet de politiques pour favoriser un environnement de confiance et d'intégrité. Lors de l'intégration, nous fournissons à chaque employé un Manuel AVI-SPL et une orientation d'entreprise, qui comprend un examen approfondi et une reconnaissance de nos politiques essentielles, notamment les suivantes :

- Politique d'égalité des chances en matière d'emploi et Plan d'action positive
- Politique de prévention du harcèlement, de la discrimination et des représailles
- Politique anticorruption et anti-pots-de-vin
- Déclaration de politique et guide de conformité mondiale contre la corruption

Nous offrons également aux nouveaux employés une formation anti-harcèlement lors de l'intégration, puis annuellement par la suite, ou selon les lois de l'État américain en vigueur. Il est à noter que 100 % de notre conseil d'administration a suivi une formation sur l'éthique en 2023.

Avant de rejoindre AVI-SPL, chaque employé est tenu de consulter et de reconnaître notre Code de Conduite. Cette étape essentielle favorise non seulement une culture organisationnelle positive, mais sert également de fondement à la responsabilité et à la prise de décision éthique dans toute l'entreprise.

Nous offrons plusieurs canaux pour que les employés signalent des incidents de discrimination, de représailles, de comportements criminels ou non éthiques. Ces moyens comprennent les managers, le service des ressources humaines et les cadres de l'entreprise. De plus, nous mettons à disposition une ligne téléphonique éthique et de dénonciation anonyme, sécurisée, hébergée par AllVoices. AllVoices fournit également une application que les employés peuvent utiliser sur des appareils mobiles pour signaler immédiatement des problèmes. Grâce à cette plateforme, nous pouvons suivre le signalement dans un environnement crypté, si nécessaire.



# Gestion de la cybersécurité et anticipation proactive des menaces émergentes

## Gestion et gouvernance de la cybersécurité

En tant que gardiens des données critiques, nous accordons la priorité à la cybersécurité. Nous nous conformons aux normes de l'industrie en matière de cybersécurité tout en intégrant des politiques et des contrôles conformes à des normes de cybersécurité tierces supplémentaires. Notre équipe dédiée à la cybersécurité joue un rôle crucial dans la sensibilisation et la gestion de la cybersécurité à travers l'entreprise. Pour renforcer nos défenses, nous utilisons des outils de pointe pour la protection contre les menaces avancées, menons des simulations de phishing et effectuons des tests d'intrusion.

Notre équipe informatique travaille à sécuriser tous les aspects au sein d'AVI-SPL, y compris les points d'extrémité, le réseau et l'accès utilisateur. L'amélioration continue reste au cœur de notre approche, avec un accent sur les contrôles, les outils, les ressources et la formation continue des employés. Nous utilisons des outils tiers et un support pour surveiller les processus des points d'extrémité, le DNS, le trafic web, les menaces avancées, les identités utilisateur, les tentatives de phishing et la sécurité des emails. De plus, nous avons établi des partenariats avec des experts qui mènent des tests de pénétration internes. Ces simulations identifient et corrigent de manière proactive les vulnérabilités dans nos systèmes.

Un ensemble complet de politiques de cybersécurité alignées sur les meilleures pratiques reconnues souligne notre engagement envers une gestion responsable des données. Ces politiques comprennent notre Politique de Confidentialité, disponible sur notre site web, ainsi que notre Politique de Gestion des TI, Politique de Réponse aux Incidents Cybernétiques, Politique de Phishing et Politique de Réseau.

Notre Comité de Pilotage des TI se réunit mensuellement pour assurer la supervision et l'alignement stratégique sur les questions de cybersécurité. Ce comité interfonctionnel est composé de vice-présidents seniors (SVPs) de différents départements, y compris les ventes, les services et les TI. Notre équipe de cybersécurité, sous la direction du SVP des TI, présente régulièrement des mises à jour tant au Comité de Pilotage des TI qu'à l'équipe de direction, y compris le Directeur Financier, si nécessaire en dehors des réunions standard du comité. Le SVP des TI rencontre également l'équipe de direction trimestriellement.



“ La culture de la cybersécurité au sein de l'organisation a considérablement progressé. Ce qui a commencé comme un programme marginal est désormais devenu une composante essentielle de notre culture, que nous intégrons profondément dans la culture de l'entreprise.”

Bill Ramalho, Senior Vice President of IT

## Formation en cybersécurité

La formation en cybersécurité de nos employés joue un rôle vital dans la garantie d'un environnement de données sécurisé. Dans le cadre de notre processus d'intégration, tous les nouveaux employés doivent suivre une formation spécifique à AVI-SPL sur la cybersécurité. Ensuite, les employés participent à des sessions de formation annuelles en cybersécurité dispensées via notre plateforme de gestion des talents.

Pour anticiper les menaces potentielles, nous réalisons des simulations de phishing trimestrielles. Les employés doivent suivre des modules de formation s'ils ne réussissent pas ces simulations dans un délai de 30 jours. Les résultats de la formation sont systématiquement examinés lors des réunions du Comité de Pilotage des TI pour évaluer la préparation en matière de cybersécurité dans toute l'entreprise.

Chaque semaine, l'équipe de cybersécurité publie des articles sur l'intranet concernant les risques potentiels liés à la cybersécurité qui pourraient affecter AVI-SPL, afin de renforcer la sensibilisation et l'apprentissage. De plus, elle partage au moins deux histoires externes par mois mettant en évidence les risques auxquels d'autres entreprises sont confrontées en raison de rançongiciels et d'autres menaces cybernétiques. En cas d'incidents spécifiques à AVI-SPL, l'équipe crée et diffuse des publications dédiées via nos canaux de communication IT standards. Toutes les ressources et publications sont disponibles sur notre page intranet dédiée à la cybersécurité, pour que les employés puissent les consulter à tout moment.

## Perspectives d'avenir

Nous nous efforçons de continuer à améliorer nos pratiques de gouvernance et de gestion des risques. Cela inclut le renforcement de notre boîte à outils en matière de cybersécurité en obtenant des certifications IT supplémentaires pour mieux nous aligner sur les normes de l'industrie et les meilleures pratiques. Nous prévoyons également d'agrandir notre équipe de cybersécurité IT et de fournir une formation supplémentaire en remédiation IT pour les employés confrontés à des défis lors d'événements de phishing en direct.



### À l'honneur

## Mois de sensibilisation à la cybersécurité et Mois de sensibilisation aux menaces internes

En 2023, nous avons organisé notre deuxième Mois de sensibilisation à la cybersécurité et lancé notre première initiative du Mois de sensibilisation aux menaces internes. Chaque semaine, nous avons proposé un nouveau contenu en cybersécurité, comprenant des sessions de formation, des informations utiles, des conseils, des ressources et des coordonnées. Plus de 10 % des employés ont participé volontairement à la formation lors du Mois de sensibilisation à la cybersécurité, et près de 8 % ont suivi la formation facultative lors du Mois de sensibilisation aux menaces internes. Cette formation vient renforcer notre programme de formation régulier, obligatoire et tout au long de l'année en matière de cybersécurité.



# Annexe

## À propos de ce rapport

Le tout premier rapport sur l'environnement, le social et la gouvernance (ESG) d'AVI-SPL détaille nos avancées en termes de stratégies, d'activités, de mesures et de performances en matière de durabilité pour notre année fiscale 2023, du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023, sauf indication contraire. Grâce à la divulgation et à la transparence, nous renforçons la confiance, la responsabilité et la crédibilité avec nos parties prenantes. Ce rapport surveille les initiatives visant à réduire notre empreinte environnementale, à améliorer notre impact social et à promouvoir une gouvernance responsable dans l'ensemble de notre présence mondiale. Notre rapport ESG est destiné à être notre principale source de divulgation annuelle sur la performance en matière de durabilité et à fournir un compte rendu transparent de notre approche ESG. Nous avons aligné ce rapport sur des normes reconnues, notamment le Sustainability Accounting Standards Board (SASB) : Software and IT Services.

Pour toute question concernant les initiatives ESG d'AVI-SPL ou tout autre contenu inclus dans ce rapport, veuillez contacter Kelly Bousman, Vice-Présidente Senior, Marketing et ESG, à l'adresse [kelly.bousman@avispl.com](mailto:kelly.bousman@avispl.com).

## Tableaux de données de performance d'AVI-SPL pour 2023

Métrique	2023	2022	2021
<b>Social<sup>1</sup></b>			
<b>Effectif</b>			
Total des Employés	3,285	2,958	2,654
Rotation volontaire	13.6%	17.3%	16.4%
<b>Effectif par genre</b>			
Femme	19.5%	18.5%	18%
Homme	80.6%	81.5%	82%
Non divulgué	0.0%	0.0%	0.0%
<b>Effectif par origine ethnique</b>			
Blanc	72.2%	72.8%	75%
Noir	7.7%	7.3%	7%
Asiatique	3.5%	3.3%	3%
Hispaniques	14%	14%	12%
Autres <sup>2</sup>	3.0%	3.1%	3%
<b>Gestion</b>			
Nombre d'exécutif de l'entreprise	26	22	22
Number d'exécutif femmes	4	5	4
<b>Développement des employés</b>			
Employés recevant une évaluation de performance	81%	38%	31%
Total des formations complétées	41,879	31,584	34,972
Employés à temps plein ayant accès aux avantages	100%	100%	100%

<sup>1</sup> Les données ne concernent que les opérations aux États-Unis.

<sup>2</sup> "La catégorie "Autres" comprend : deux ethnies ou plus, Indiens d'Amérique/Antilles d'Alaska et Hawaïens d'Amérique ou autres insulaires du Pacifique.

Métrique	2023 (Mondial)	2023 (États-Unis seulement) <sup>2</sup>	2022	2021
<b>Environnement<sup>1</sup></b>				
<b>Énergie et émission</b>				
Consommation totale d'électricité (kWh)	7,557,047	5,940,478	4,932,132	N/A
<b>Émissions</b>				
Émissions totales de GES (tonnes métriques de CO2e)	9,979	8,529	5,681	N/A
Portée 1 (tonnes métriques de CO2e)	7,151	6,329	3,815	N/A
Portée 2 (tonnes métriques de CO2e)	2,828	2,200	1,866	N/A
Intensité des émissions (tonnes métriques de CO2e par pied carré pondéré)	10.29	10.22	7.89	N/A

Métrique	2023	2022	2021
<b>Gouvernance</b>			
<b>Conseil d'administration</b>			
Nombre total de membres du conseil d'administration	5	5	5
Membres indépendants du conseil	20%	20%	20%
Femmes au sein du conseil d'administration	20%	20%	20%
Personnes issues de groupes sous-représentés au sein du conseil	20%	20%	20%
<b>Formation à l'éthique</b>			
Membres du conseil ayant suivi une formation sur l'éthique	100%	100%	100%
Employés ayant signé un accord de conformité à notre code de conduite	100%	100%	100%

<sup>1</sup> Les données de 2023 sont réparties entre les opérations mondiales et les opérations exclusivement aux États-Unis afin de faciliter la comparaison d'une année à l'autre ; les données de 2022 concernent uniquement les opérations aux États-Unis.

<sup>2</sup> Pour les données de 2023, une plus grande proportion de données directes a été utilisée par rapport aux données de substitution pour les calculs, ce qui a accru la précision des données et contribué à des émissions plus élevées en 2023 par rapport à 2022

## Index SASB AVI-SPL exercice 2023

Code SASB	Accounting or Activity Metric	References and Omissions
<b>Logiciels et services informatiques - Sujets d'information sur le développement durable et mesures comptables</b>		
<b>Protection des données et liberté d'expression</b>		
TC-SI-220a.1	Description des politiques et pratiques relatives à la publicité comportementale et à la vie privée des utilisateurs	Un ensemble complet de politiques de cybersécurité alignées sur les meilleures pratiques reconnues souligne notre engagement envers une gestion responsable des données. Ces politiques comprennent notre Politique de confidentialité, disponible sur notre site Web, ainsi que notre Politique de gestion des TI, notre Politique de réponse aux incidents de cybersécurité, notre Politique anti-hameçonnage et notre Politique de réseau. De plus, AVI-SPL met en œuvre des contrôles de sécurité alignés sur SOC 2, ISO27001, NIST 800-171, les référentiels CIS Benchmarks et les recommandations des rapports de renseignement tiers.  Gestion de la cybersécurité et gouvernance, p. 26
TC-SI-220a.2	Nombre d'utilisateurs dont les informations sont utilisées à des fins secondaires	La Politique de confidentialité d'AVI-SPL décrit comment nous recueillons, utilisons et partageons les informations des utilisateurs. AVI-SPL ne traite pas les données personnelles à des fins secondaires, sauf dans des circonstances très limitées autorisées par la loi et en conformité avec les exigences en matière de protection des données applicables.
TC-SI-220a.3	Montant total des pertes monétaires résultant de procédures judiciaires liées à la vie privée des utilisateurs	0,00 \$ de pertes monétaires
TC-SI-220a.4	(1) Nombre de demandes d'informations d'application de la loi concernant les utilisateurs, (2) nombre d'utilisateurs dont les informations ont été demandées, (3) pourcentage aboutissant à une divulgation	(1) 0 demandes d'informations d'application de la loi (2) 0 utilisateurs dont les informations ont été demandées (3) 0% aboutissant à une divulgation
<b>Sécurité des données</b>		
TC-SI-230a.1	(1) Nombre de violations de données, (2) pourcentage impliquant des informations personnellement identifiables (PII), (3) nombre d'utilisateurs concernés	(1) 0 violations de données (2) 0% impliquant des PII (3) 0 utilisateurs concernés
TC-SI-230a.2	Description de l'approche pour identifier et traiter les risques de sécurité des données, y compris l'utilisation de normes de cybersécurité tierces	En tant que gardiens de données critiques, nous accordons la priorité à la cybersécurité. Nous adhérons aux normes de l'industrie en matière de cybersécurité tout en intégrant également des politiques et des contrôles alignés sur des normes de cybersécurité tierces supplémentaires. Notre équipe dédiée à la cybersécurité joue un rôle essentiel dans la sensibilisation et la gestion de la cybersécurité dans l'ensemble de l'entreprise. Pour renforcer nos défenses, nous utilisons des outils de pointe pour la protection contre les menaces avancées, nous effectuons des simulations de phishing et des tests d'intrusion.  Gestion de la cybersécurité et gouvernance, p. 26

Code SASB	Comptabilité ou activité Métrique	Références et Omissions
<b>Logiciels et services informatiques - Sujets d'information sur le développement durable et mesures comptables</b>		
<b>Recrutement et gestion d'une main-d'œuvre mondiale, diverse et qualifiée</b>		
TC-SI-330a.1	Pourcentage d'employés qui sont (1) Étrangers et (2) Situés à l'étranger	Tableau des données de performance, p. 29
TC-SI-330a.2	Engagement des employés en pourcentage	AAVI-SPL a omis cette métrique car elle ne suit pas encore cette information
TC-SI-330a.3	Pourcentage de représentation des genres et des groupes ethniques pour (1) La direction, (2) Le personnel technique, et (3) Tous les autres employés	Tableau des données de performance, p. 29
<b>Intellectual Property Protection &amp; Competitive Behavior</b>		
TC-SI-520a.1	(1) Nombre de violations de données, (2) pourcentage impliquant des informations personnellement identifiables (PII), (3) nombre d'utilisateurs concernés	(1) 0 violations de données (2) 0% impliquant des PII (3) 0 utilisateurs concernés
TC-SI-230a.2	Montant total des pertes monétaires résultant de procédures légales liées à la réglementation sur le comportement anticoncurrentiel	\$0.00
<b>Managing Systematic Risks from Technology Disruptions</b>		
TC-SI-550a.1	Nombre de : (1) problèmes de performance et (2) interruptions de service ; (3) temps d'arrêt total pour les clients.	AVI-SPL n'a pas connu d'incident de performance ou d'interruption ayant un impact matériel sur l'entreprise ou ses clients.
TC-SI-550a.2	Description des risques liés à la continuité des activités commerciales en cas de perturbations des opérations	Le risque pour la continuité des opérations commerciales d'AVI-SPL est directement lié à la nature de l'événement causant l'interruption. Cela peut aller d'un faible risque pour des interruptions relativement brèves telles que les pannes de systèmes ou de réseau, à des incidents à haut risque, comme les attaques de rançongiciels, qui pourraient entraîner une perturbation significative des opérations commerciales d'AVI-SPL.  AVI-SPL s'est particulièrement concentré sur l'atténuation des incidents potentiels présentant le plus grand risque pour les données de nos clients et pour les opérations commerciales d'AVI-SPL.





**Pour nous joindre**

1 (866) 708-5034

[avispl.ca](http://avispl.ca)