

# Communication on Progress

# 2013

---

Poursuivre notre développement vertueux

Monsieur le Secrétaire Général du Pacte Mondial

Mouthiers sur Boême, le mardi 26 mars 2013

Objet : « Communication on Progress » de l'entreprise Lippi

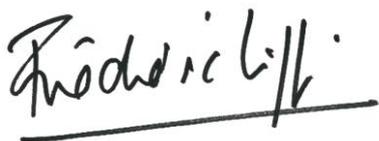
Honorable Secrétaire-Général,

Je suis heureux de vous confirmer que LIPPI soutient les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous vous exprimons notre volonté de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Nous nous engageons également à faire une déclaration claire et publique sur ce sujet et à en informer nos employés, nos partenaires commerciaux et nos clients. Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous rendrons public le résultat de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.

Nous avons décidé de publier annuellement un rapport de développement durable exposant nos ambitions, les actions menées, en cours ou à venir et les résultats obtenus : vous trouverez ce rapport en pièce jointe.

Vous voudrez bien accepter, Excellence, l'expression de ma plus haute considération,



Frédéric LIPPI  
Président du Directoire



**SOLUTIONS DE CLOTURE.**

Siège : La Fouillouse – 16440 MOUTHIER – Tél. : 05.45.67.96.83 – Fax : 05.45.67.83.71  
S.A.R.L. AU CAPITAL DE 7 639 795 Euros – R.C.S. B 412 621 294 - SIRET 412 621 294 000 13 - NAF 2593Z – N° Intracommunautaire FR 43 412 621 294

 [www.lippi.fr](http://www.lippi.fr)

## Politique d'entreprise

Ensemble nous partageons l'ambition d'être heureux. Notre réussite dépend de notre rentabilité, et pour cela nous devons contribuer au succès de nos clients afin qu'ils soient heureux de travailler avec nous. Conscient de cela, chaque Lippien s'engage au quotidien à faire toujours mieux pour nos clients dans le respect de nos valeurs et de la terre de nos enfants.

## Management

Chaque Lippien met en œuvre les moyens de son développement professionnel et personnel. La formation ouvre la possibilité d'accéder à des missions variées par la mise en œuvre permanente de nouvelles compétences.

Nos investissements assurent notre avenir. Ils doivent permettre l'amélioration des conditions de travail, des performances environnementale et économique, la différenciation de l'offre commerciale.

## Commerce

Nous visons le meilleur niveau de satisfaction possible de l'utilisateur tout au long de son acte d'achat et pendant la durée de vie des produits qu'il aura achetés. Nous contribuerons ainsi au succès de nos clients et par là-même à notre succès.

## Industrie

L'objectif des équipes de production est de livrer les meilleurs produits dans les meilleurs délais et au meilleur coût, et cela dans les meilleures conditions de sécurité possibles pour les Lippiens, les clients et l'environnement.

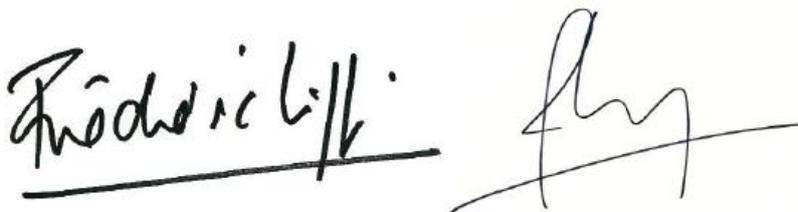
## Qualité, sécurité, environnement

Notre système de management permet la prise de décisions rapides et efficaces pour servir nos clients. Les décisions sont prises au plus près de l'action dans les meilleures conditions de sécurité et dans le respect des lois et règlements en vigueur.

Nous avons choisi les référentiels ISO 9001, ISO 14001, ILO OSH 2001.

Frédéric LIPPI

Julien LIPPI



## En 2013, poursuivre notre développement vertueux

PRINCIPES		PRINCIPALES ACTIONS	RESULTATS 2012	OBJECTIF 2013	AVANCEMENT
DROITS DE L'HOMME	Respect des droits de l'Homme et particulièrement l'article 3 de la déclaration Universelle des Droits de l'Homme	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse des risques santé et sécurité au travail</li> <li>- Amélioration de la cotation selon les propositions de l'audit QSE 2012</li> </ul>	Réduction des accidents du travail de <i>33 sur 2011</i> à <i>20 sur 2012</i>	Cotation des risques plus pertinente, mise à jour de l'évaluation à 100%.	Mise à jour 2012 : 43 %, Mise à jour 2013 : 68 %.

## En 2013, poursuivre notre développement vertueux

PRINCIPES		PRINCIPALES ACTIONS	RESULTATS 2012	OBJECTIF 2013	AVANCEMENT
CONDITIONS DE TRAVAIL -1	Principe n°3  Les entreprises sont invitées à appliquer la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	Sollicitation de salariés volontaires pour faire des propositions et mettre en place des actions sur les thèmes choisis au cours du World Café 2012 par l'ensemble de l'entreprise sur "la Renaissance Lippi", "la Reconnaissance" et "la Rémunération".	Depuis juillet 2011, l'ensemble des salariés de la société ont participé à la <b>création de la Vision Lippi 2017</b> . Pilotés par la direction et par groupe d'une douzaine de personnes sur une journée dédiée, ces groupes de réflexion ont élaboré la vision stratégique de développement de la société. Ce travail s'est terminé au cours d'un <b>World Café le 21/12/2012 pour inaugurer la renaissance de la société Lippi</b> . Cette renaissance, définie au cours de cette journée par les 240 salariés de Lippi a permis le lancement de 3 comités de réflexion constitués de salariés volontaires.	Comité Renaissance  Comité Reconnaissance  Comité Rémunérations	0,25 %
		Faciliter la prise de décision au plus près de l'action par l'animation à intervalle court des postes de travail à la direction de l'entreprise (AIC 1/2/3 et 4).	Démarrée début 2012, l'animation à intervalle court permet de donner la possibilité d'agir au plus près du terrain, aussitôt le problème détecté en fonction des capacités et compétences des personnels. Cette démarche intégrant tous les domaines QCDMSE, (Qualité, Coût, Délais, Motivation, Sécurité, Environnement) responsabilise les acteurs et leur donne plus d'autonomie. Après une mise en place partielle en production, le système a été adapté pour fonctionner dans les services administratifs.	Finaliser et ancrer le pilotage de l'Animation à Intervalle Court dans l'entreprise	---
		Libérer et accompagner la prise en main de la documentation du système de management par les acteurs de processus.	Notre système de management évolue vers <b>une participation plus grande des utilisateurs à sa construction, sa mise à jour</b> . L'autonomie et la liberté, demandé par tous sur ce sujet exige la prise en compte de nouvelles compétences concernant les référentiels liés.	Simplifier la documentation système	---

## En 2013, poursuivre notre développement vertueux

CONDITION DE TRAVAIL -2	Principe n°6 L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	Faciliter la prise de décision au plus près de l'action et rendre autonome les collaborateurs par les compétences	10%	Finaliser et ancrer le pilotage de l'Animation à Intervalle Court dans l'entreprise	50 %
		Elaboration d'un catalogue de formation pour tous, promoteur d'augmentation des compétences. Compétences Métiers, ateliers et administratifs, Compétences en sécurité (Cariste, Nacelle, Pontier, Habilitation électrique, Travaux en hauteur, Equipier de première intervention incendie, Secouriste, Risque chimique, Risque ATEX, PRAP). Compétences de formateur interne et mise en place de formation / action en sécurité, méthodes, organisation, ...	Le catalogue de formation élaboré pour les acteurs de production, celui pour les services administratifs est en cours d'élaboration.  Formation 2012 : <b>6,4 jours/salarié</b>  Catalogue à 10%	Finaliser le référentiel de Compétences  Finaliser le Catalogue de formation	0,25 %



## En 2013, poursuivre notre développement vertueux

PRINCIPES	 WE SUPPORT	PRINCIPALES ACTIONS	RESULTATS 2012	OBJECTIF 2013	AVANCEMENT
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	Principe n°10 Agir contre la corruption	Evolution de notre grille de notation fournisseur basée sur les critères CEPIA existants (Confiance, Environnement, Potentiel Humain, Innovation et Application / Amélioration continue).	Mise en place de 20 sous critères de notations qualitatifs et/ou quantitatifs codifiés.  Exemple, potentiel Humain, 4 critères : 1/Compétences, professionnalisme, savoir-faire 2/ Politique sécurité pour les salariés (+ conditions de travail) 3/ Politique sociale existante, précise et claire 4/ Effectif en corrélation avec le CA du fournisseur et le type de prestation	Généraliser l'utilisation de la grille CEPIA.	---
		Session d'information à destination de l'ensemble du personnel sur les principes de conduite des affaires pour contrer la corruption.	---	Sensibilisation de l'ensemble des salariés sur les risques liés à la corruption au quotidien.	0 %