

LIMONETIK 2018

COMMUNICATION SUR LES PROGRES





Ce document, propriété de Limonetik, traite des résultats obtenus par l'entreprise dans le cadre de sa politique de RSE et développement durable.

Sauf autorisation écrite de Limonetik, il ne peut être reproduit en tout ou partie, ni diffusé à un tiers.

Tous les noms de produits et les logos cités sont la propriété de leurs détenteurs respectifs.

	Date	Nom	Fonction
Rédaction	26/07/2018	Danesh Kermabon-Haq	Stagiaire RH et RSE
Validation	30/08/2018	Corinne Estève Diemunsch	Directrice Marketing et Communication
Validation	03/09/2018	Christophe Bourbier	Président CEO

LIMONETIK S'ENGAGE AVEC GLOBAL COMPACT

Paris le 1er Septembre 2018

La société Limonetik est fière de réitérer son soutien envers les principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Afin d'augmenter la portée de nos actions, nous sensibilisons nos employés à appliquer, quand il se peut, ces principes au-delà du lieu de travail. Nous nous engageons également à adopter, soutenir, appliquer et partager ces informations dans notre sphère d'influence directe par le biais de nos principaux outils de communication.

Notre COP annuelle vise à décrire les actions mises en œuvre par notre entreprise pour améliorer constamment l'intégration des principes du Global Compact à notre stratégie, à notre culture et aux opérations journalières de notre entreprise.

Christophe Bourbier

Président



Période couverte par cette COP :

De : Janvier 2017

À : Août 2018



Limonetik et le Global Compact

Limonetik, agrégateur de services de paiement, FinTech internationale adressant les besoins des grands PSP, acquéreurs, e-commerçants, marketplaces, banques et des grandes entreprises, présente ici ses progrès constatés et ses actions mises en place en matière de développement durable et RSE.

Ce document détaille les avancées réalisées dans un certain nombre de domaines, comme le renforcement de l'engagement de l'entreprise dans la lutte contre la corruption, la maîtrise de ses dépenses énergétiques, la diversité, le bien-être de ses salariés...

Ce rapport a été rédigé conformément aux lignes directrices du Global Compact.





INTRODUCTION

Présent à l'international, Limonetik, acteur incontournable des paiements sur Internet, a connu dès le début d'année 2017, une actualité riche avec notamment un déménagement le 24 février dans des locaux adaptés répondants aux normes environnementales.

Confirmant sa croissance continue, Limonetik affiche une progression de 136% du volume de transactions traitées par sa plateforme technologique au 1er semestre 2018 par rapport à l'année précédente. Fruit d'efforts continus en recherche et développement (40% de l'effectif global est alloué à ce pôle), Limonetik, constituée aujourd'hui de 36 collaborateurs, propose un service FinTech de bout en bout alliant technologie et métiers (Web et Finance). Cette croissance soutenue s'accompagne de structuration et d'organisation en termes de respect des droits de l'homme, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Le Global Compact nous permet de témoigner ici de notre engagement fort en matière de responsabilité sociale. Nous sommes fiers de réitérer cette orientation responsable pour la 3ème année consécutive.

SO

MM

AI



ACTION – DROIT DE L’HOMME | 06

Principes et mise en œuvre | 07

Normes du travail | 07

ACTION – NORME DU TRAVAIL | 08

Principes et mise en œuvre | 09

Normes du travail | 12



ACTION – ENVIRONNEMENT | 13

Principes et mise en œuvre | 14

Normes du travail | 18

**ACTION – COMPORTEMENT
ETHIQUE ET LUTTE CONTRE LA
CORRUPTION | 19**

Principes et mise en œuvre | 20

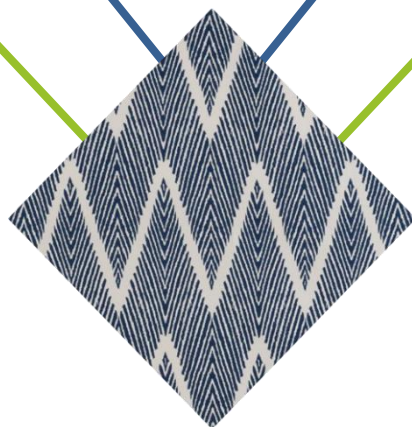
Normes du travail | 21





ACTION

Droits De L'Homme



En sa qualité d'entreprise responsable, Limonetik s'engage à :

1. **promouvoir et respecter la Constitution Internationale des Droits de l'Homme**
2. **s'assurer de ne pas être complice d'abus en matière de Droits de l'Homme**

Limonetik, entreprise de droit français, exerce son activité à l'international. Dans ce contexte, nous adoptons une politique vigilante et stricte en matière de respect des Droits de l'Homme, quel que soit le pays avec lequel nous traitons.

Nous refusons par exemple de collaborer avec toute entité non conforme à nos convictions et aux valeurs que nous prôtons en interne et en externe.

Résultats

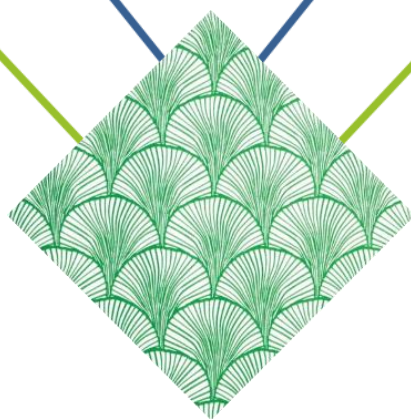
100% des employés ont signé le règlement de la société faisant état de la politique de Limonetik en matière des droits de l'homme

Aucun acte de violation des droits de l'homme n'a été rapporté



ACTION

Norme du travail



En sa qualité d'entreprise responsable, Limonetik s'engage à :

- 1. respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective**
- 2. éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire**
- 3. abolir le travail des enfants**
- 4. éliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession**

Dans le cadre de sa politique de Ressources Humaines, Limonetik s'efforce à la plus grande transparence envers ses employés, ses actionnaires, ses clients ou tout autre organisme.

Ainsi, pour asseoir sa politique RH et entrer dans une stratégie d'amélioration continue, notre entreprise a mis en œuvre un large projet RH dès le début d'année 2018 et créé un service RH.

L'entreprise a mis en place :

- ❖ le concept de blind recrutement pour que ceux-ci s'effectuent sur des critères sains et justes ;
- ❖ un parcours d'intégration appelé Welcome Tour et un suivi à l'arrivée des collaborateurs dans la société avec la nomination d'une marraine ou d'un parrain ;
- ❖ des entretiens individuels sont réalisés de façon régulière ; au minimum 1 par an à l'occasion de l'entretien d'évaluation annuelle. Suivant les fonctions et les projets ce rythme peut être mensuel voire hebdomadaire ;
- ❖ un tableau de statistiques indiquant la moyenne d'âge, l'équilibre homme/femme, des KPI (indicateur de performance clé) mensuels et annuels ;
- ❖ une réunion RH a lieu tous les deux mois avec les managers de l'entreprise ;
- ❖ des formations et certifications pour les managers visant à améliorer l'accompagnement des collaborateurs ;
- ❖ des formations secourisme (SST) sont proposées et effectuées par les collaborateurs ;
- ❖ des formations internes et des rencontres en face à face avec chaque responsable de service ou de projet stratégique ;
- ❖ les « Universités Limonetik » ont été créées ; elles s'inscrivent dans le cadre de la formation continue des employés ;

Nous veillons au respect de bonnes règles de vie en société et sommes particulièrement attentifs à ce que nos employés ne soient pas victimes de harcèlement quel qu'il soit : harcèlement physique, verbal, sexuel ou psychologique, mauvais traitements ou menaces.

Notre organisation incite les personnels à travailler en équipe et à co-construire des projets clients, prospects, partenaires, internes...

La mobilité et le travail à distance sont accordés lorsque l'emploi s'y prête et ne nuit pas à la bonne marche de l'entreprise.

Pour s'assurer du bon respect de la politique en place et de ses déclinaisons, les directeurs de l'entreprise se réunissent régulièrement pour faire un point et réagir quant aux meilleures attitudes à adopter en cas d'incident.

Impliquée, la direction reste accessible et attentive à tout comportement ou remontée de la part de ses employés ou tiers.

Un environnement de travail sain, sécurisé et adapté

Les locaux de l'entreprise sont situés dans un bâtiment classé au cœur de Paris. Le bâtiment accueille 5 sociétés innovantes qui partagent des espaces communs comme la cafétéria, des salles de réunion et de repos, la cours centrale...

De nombreux événements communs sont réalisés dans ces espaces comme la maison du Père Noël en décembre, le mois Green en avril ou encore back to school en Septembre.

Des règles de sécurité, d'hygiène, de vie commune au quotidien ont été mises en place et font l'objet d'affichage et de diffusion régulière auprès de notre personnel.

Aménagés en Open Space, les espaces de bureaux ont été pensés pour correspondre, à minima, aux normes en vigueur en France. Un espace détente a été prévu et est ouvert en permanence. Il est adapté à ceux qui souhaitent se reposer et faire une sieste tandis que d'autres pourront se détendre en jouant à des jeux collectifs.

Les équipements de travail sont sécurisés de même que le bâtiment et l'accès à nos locaux privés. La traçabilité des visiteurs externes a été mise en place.

Mise en conformité de l'entreprise avec le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

La bonne santé de nos employés, un facteur important au cœur de nos préoccupations

Outre les dispositions légales telle la visite médicale obligatoire pour tout employé, nous encourageons nos salariés à veiller à une bonne hygiène de vie et à la pratique du sport.

Ainsi des cours collectifs de Yoga sont possibles dans le bâtiment mais également de chant ; une équipe de football a été constituée ; les volontaires entraînés participent régulièrement à des courses à pieds type marathon ou Mudday en équipe(s) ; l'accès à la piscine est également facilité.

Equitabilité des chances et des rémunérations

Limonetik effectue des benchmarks sur les salaires moyens dans son secteur d'activité et se réfère à la grille de salaires de la convention collective Syntec numérique de laquelle l'entreprise dépend pour s'assurer de la cohérence de sa propre grille salariale.

Nous veillons à ce que les décisions liées à l'emploi reposent sur des critères pertinents et objectifs.

Notre politique sociale s'inscrit selon 2 piliers principaux :

Définir avec nos partenaires et cabinets de conseil les principes et les outils de mesure et de contrôle visant à prévenir et proscrire toute discrimination.

- ❖ Nous faisons appel à plusieurs prestataires externes, dont notre OPCA, qui nous accompagnent dans notre progrès RH, établissent des états des lieux et des cartographies d'actions, émettent des recommandations...

S'entourer des meilleures compétences pour favoriser l'innovation, la créativité et la compétitivité.

- ❖ Nous travaillons avec des cabinets de chasse externes qui nous proposent des candidats en adéquation avec nos besoins dès lors que le besoin a été émis.
- ❖ La performance de l'entreprise dépend de l'efficacité des équipes qui la constitue. Qu'ils soient juniors ou seniors, nous nous devons de disposer de personnels qualifiés, pointus dans leur domaine d'expertise et dans notre domaine métier. Nous mettons donc un fort accent sur la formation interne et externe et également sur la motivation de nos équipes.

De ces enjeux dépend la qualité du service rendu à nos clients et partenaires.



Résultats

82% de salariés en CDI

95% des recrutements ont été réalisés et 99% des périodes d'essai se sont soldées par l'embauche en CDI des personnels ;

Le nombre de stagiaires est conforme aux préconisations gouvernementales ; ils sont intégrés avec un niveau de gratification supérieur aux recommandations légales de +60% en moyenne et bénéficient de l'ensemble des avantages des salariés ;

31% des effectifs ont bénéficié de formations externes

30% des effectifs sont féminins

Mesure de la satisfaction des collaborateurs via enquête annuelle (résultats publiés en interne)

Âge moyen 28 ans

Âge médian 34 ans

Recrutements effectués via des cabinets spécialisés en blind CV

5 cultures sont représentées



ACTION

Environnement



En sa qualité d'entreprise responsable, Limonetik s'engage à :

1. **soutenir une approche durable en adéquation avec les différents challenges environnementaux**
2. **prendre des initiatives pour promouvoir la responsabilité environnementale de chacun**
3. **encourager le développement et la diffusion des technologies respectueuses de l'environnement**


Promouvoir la responsabilité environnementale de chacun

Notre politique environnementale vise à :

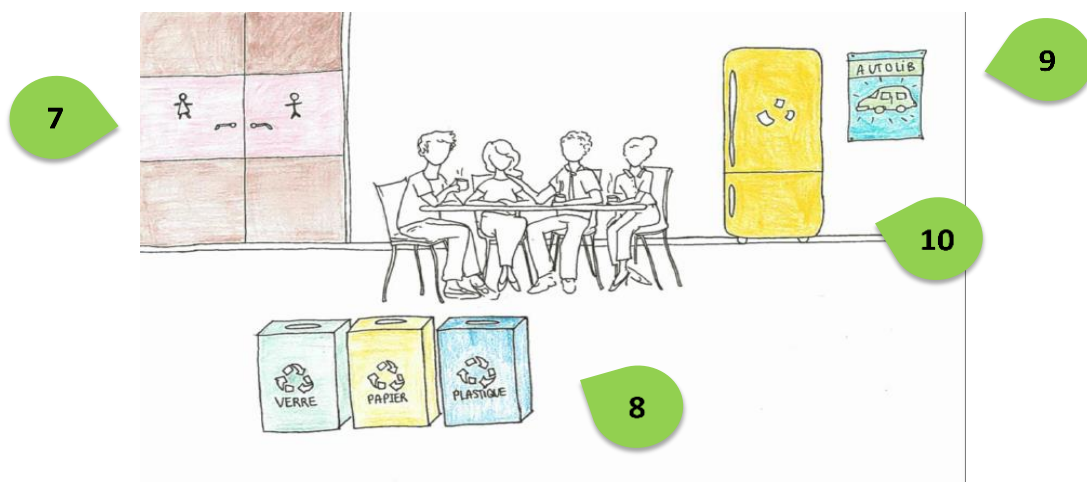
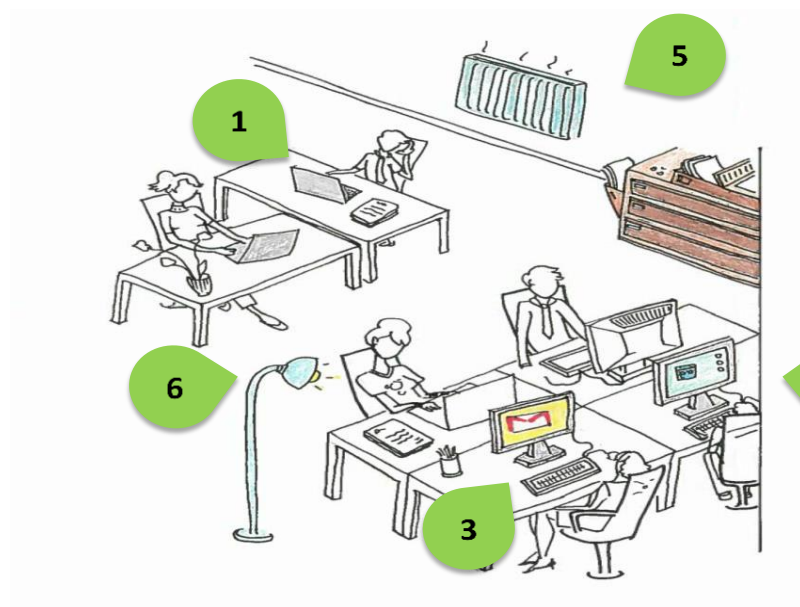
- ❖ réduire la quantité de matières non recyclées,
- ❖ sensibiliser notre personnel à l'éco-responsabilité et
- ❖ l'éduquer à un usage à bon escient des énergies et ressources naturelles

Nous diffusons systématiquement au personnel entrant un guide sur les éco-gestes au quotidien pour éduquer nos employés et les sensibiliser à avoir une conduite durable au bureau comme à la maison. Cette information est régulièrement repartagée en réunion et des points d'attention sont effectués sur des aspects particuliers.



En Arrivant : Je n'allume pas la  de mon bureau si la lumière du jour suffit pour travailler confortablement.

Nous avons également déployé dans nos locaux des affiches de bonnes pratiques en matière d'économie d'énergie et de comportements responsables à destination de nos employées ET de nos clients.



Nos locaux équipés durablement

1 Ordinateurs :

Sachant qu'un ordinateur portable consomme 50 à 80% d'énergie de moins qu'un poste fixe, nous avons décidé d'équiper un maximum de personnel d'un ordinateur portable plutôt que d'un fixe.

Nous encourageons et insistons sur le fait d'éteindre les ordinateurs en fin de journée ; ils se mettent automatiquement en mode en veille pendant les pauses. Cela pour des raisons d'économie d'énergie mais aussi de sécurité en cas d'intrusion externe.

2 Imprimantes et photocopieurs :

L'ensemble de notre parc informatique est connecté à une imprimante multifonctions collective paramétrée pour respecter l'environnement : recto/verso, impression noir, mise en veille automatique (réduisant ainsi jusqu'à 80% de son énergie), etc.

Nous incitons nos collaborateurs à n'imprimer que les documents nécessaires.

3 eMail

Nous ciblons le plus possible nos destinataires afin d'éviter une consommation d'énergie trop importante.

Nous réduisons le temps de lecture à l'écran en envoyant des documents graphiques, lisibles et dont l'information est facilement compréhensible.

4 Recherche sur le web

Nous diminuons l'énergie générée par les recherches web en favorisant le mode favori, en saisissant l'adresse url sur la barre de recherche, ou en utilisant des mots clefs combinés.

5 Chauffage et climatisation

Nous réglons les radiateurs et climatiseurs en fonction de la température, en veillant bien à fermer les fenêtres lorsque ceux-ci sont en fonction.

Lorsque c'est possible, nous préférons ouvrir les fenêtres pour aérer naturellement la pièce.

Nous éduquons notre personnel dans ce sens.

6 Eclairage

Nous éteignons les lampes dans les pièces non occupées ou en cas d'absence (même aux pauses déjeuner).

Toutes les ampoules sont basse consommation.

7 Eau

Nous fermons bien les robinets après usage et utilisons la chasse d'eau double flux aux toilettes.

Limonetik s'engage à respecter l'environnement en réduisant au maximum les déchets émis.

L'entreprise dispose de bacs de tri dans l'enceinte des locaux privés et du bâtiment avec des panneaux d'information sur l'utilisation des dits bacs. Nous faisons appel à une démarche éco et auto-responsable pour éduquer et habituer nos employés sur ces gestes.

Nous privilégions l'usage des mugs et de la vaisselle lavable.

Pour ce qui est des cartouches d'encre et ampoules, les propriétaires font appel à une société tierce qui vient récupérer les déchets de toutes les entreprises hébergées dans le bâtiment.

Nous privilégions les audio et visio conférences dès que cela est possible.

Nous sensibilisons nos employés sur l'usage des transports en commun, des vélos.

Nous avons aussi mis en place un « frigo jaune » libre-service.

Le principe est simple : chacun est libre d'y déposer ses aliments non consommés pour qu'un autre employé puisse piocher ce qui l'intéresse. Ce « frigo jaune » s'inscrit dans une démarche anti-gaspillage et solidaire. En effet, ces restes peuvent être redistribués aux sans-abris que l'on croise en sortant du travail par exemple, ou bien tout simplement consommés par les employés. Chaque matin, une équipe vient nettoyer le frigo et emporte les denrées restantes en fin de semaine pour en faire don à une association locale.



 Résultats

Résultats

En réduisant le temps moyen passé sur un projet, nous diminuons au maximum notre consommation d'énergie inutile. L'efficacité est une priorité chez Limonetik, et nous nous efforçons à former nos employés à fournir un travail de plus en plus performant.

Consommation d'énergie liée à la durée de résolution d'un ticket (2018) :

	Janvier	Février	Mars	Avril	OBJECTIFS
Temps moyen passé à la résolution d'un ticket	37h	37h	38h	43h	48h
Energie demandé en kWh	3,7	3,7	3,8	4,3	4,8

(Calculé sur une base de 100W/h pour l'ordinateur du technicien)

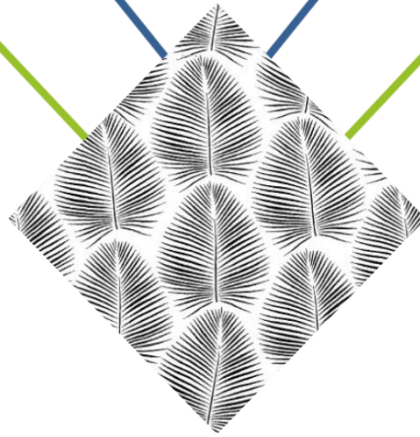
Ouverture des newsletters : ciblage réussi

Année	2015	2016	2017
Ouverture (moyenne annuelle) taux courant d'ouverture en push : 5%	20%	22%	18,2 %



ACTION

Comportement éthique et
lutte contre la corruption



Limonetik s'engage à :

1. Lutter contre toute forme de corruption, incluant l'extorsion de fonds, les pots-de-vin ou le blanchiment

Nous nous assurons que les procédures internes étayent l'engagement de la société à l'égard de la lutte contre la corruption.

Au cœur des FinTech, Limonetik se doit de mettre un accent particulier sur la lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent.

Ainsi nous adoptons une politique particulièrement stricte en matière de perversion ou de détournement d'un processus ou d'une interaction qui pourrait amener toute corruption. Notre entreprise est auditée dans le cadre de certifications.

Un juriste a été recruté qui s'occupe également du contrôle interne permanent.

Risque de corruption dans le cadre des activités commerciales :

- ❖ nos propositions commerciales sont réalisées par plusieurs services de l'entreprise et supervisées par plusieurs responsables dont le PDG et le juriste ;
- ❖ chaque signature fait l'objet d'une communication interne à l'ensemble du personnel ;
- ❖ les lancements de projets font l'objet de réunions d'équipe avec compte-rendu et suivis de projets ;
- ❖ les décisions stratégiques et les points bloquants sont traités en comité opérationnel ou de direction si besoin ;
- ❖ le juriste s'assure de la légalité et de la conformité des contrats de l'entreprise ;

Risque de corruption dans le cadre de sous-traitances :

- ❖ des consultations auprès de plusieurs fournisseurs sont systématiques pour des prestations annuelles ou récurrentes. Elles donnent lieu à des comparatifs prestation/budget/qualité étudiés en comité ;
- ❖ les décisions de choix de prestataire se font de manière collégiale suivant les critères du cahier des charges préalablement émis ;

- ❖ les projets sont définis lors de la réalisation des plans d'actions annuels qui donnent lieu à l'élaboration des budgets. Ces budgets sont contrôlés mensuellement par la direction financière, la direction générale et enfin par le comité stratégique de l'entreprise ;
- ❖ des enquêtes de satisfaction fournisseurs sont mises en place ;

Nos employés acceptent, à la signature de leur contrat de travail, des clauses d'éthique et de non-corruption ainsi que, lors de leur prise de fonction, une charte interne. De plus, les formations continues en interne (Welcome Tours et Université Limonetik) assurent la transmission de toutes ces informations à l'ensemble des collaborateurs et nouveaux arrivants.

Résultats

100% des employés ont signé la charte de la société faisant état de la politique de Limonetik en matière de corruption

100% des consultations sont passées en comité

100% des propositions commerciales ont été validées par la direction générale

Aucun cas de corruption, extorsion de fonds ou blanchiment d'argent n'a été rapporté

