



COMMUNICATION OF PROGRESS

Global Compact



01 JANVIER 2018

ALFI



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Boulogne, le 18 Avril 2019,

Depuis 2008, ALFI s'inscrit et soutient les dix principes du Global Compact de l'ONU. En cette dixième année, je suis heureux de renouveler notre engagement à respecter et promouvoir les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption au sein de notre stratégie organisationnelle.

En dix ans, notre entreprise n'a cessé de s'accroître tant en nombre de collaborateurs qu'en chiffre d'affaires et a développé un fort impact sur son secteur d'activité. Tout au long de l'année, nous avons voulu mettre en pratique notre démarche sur tous les fronts en adoptant une éthique communicative dans notre culture commerciale, stratégie et mode opératoire. Nous ne perdons pas notre objectif de maintenir nos engagements conformes à la norme ISO 26 000 à l'aide d'actions que nous n'avons pas pu réaliser antérieurement.

En tant que membre actif du GLOBAL COMPACT et habitant de notre planète, nous voyons que ces principes sont plus que jamais importants pour notre société. Nous subissons une transition démographique phénoménale avec des questions environnementales et humaines fondamentales, il est alors de notre devoir de résulter et progresser ces principes activement dans notre secteur.

Nos actions sont traduites par nos valeurs qui sont l'innovation vers un futur meilleur pour notre planète, la confiance de rédiger un rapport transparent sur les 10 principes du pacte Mondial et la réactivité à mouvoir des actions de changements.

La rédaction de ce rapport est toujours un honneur et consolide notre empreinte à respecter nos promesses futures.

Meilleures salutations,

Cyril SALEILLES
Directeur Général



Déclaration d'engagement

Nous avons choisi, depuis 2011 d'inscrire notre démarche RSE dans le cadre de l'ISO 26000. Sur chacun de ces piliers, nous nous engageons à travers la déclaration suivante :

Gouvernance

D'une entreprise consciente à une entreprise responsable...

- Exprimer les principes du développement durable au sein même de la politique générale de l'entreprise.
- Mobiliser nos collaborateurs autour d'un projet commun.
- Renforcer les relations avec nos parties prenantes.

Relations Humaines

D'une organisation centrée sur l'humain à la valorisation des relations humaines...

- Garantir l'employabilité, recrutement diversifié et faire de l'évolution professionnelle l'une des vertus de l'entreprise.
- Promouvoir l'égalité dans nos décisions d'orientation.

Environnement

De la promotion de comportements respectueux à la réduction ou à la compensation de nos impacts...

- Prendre conscience de nos impacts pour construire une démarche de progrès à travers la gestion de nos déchets et de nos modes de consommation.
- Collaborer avec des acteurs et avoir une politique d'achat responsables.

Lutte contre la corruption

De l'action contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fond et les pots-de-vin.

- Intervenir en faveur de la prévention anti-corruption à travers des programmes internes et formations.

Indicateurs et Reporting

D'une communication interne à des informations régulières auprès de nos parties prenantes...

- Informer l'ensemble des salariés des enjeux de la démarche et de l'avancée des progrès réalisés.
- Promouvoir nos pratiques vertueuses pour les diffuser plus largement.

Gouvernance

D'une entreprise consciente à une entreprise responsable...

Notre gouvernance d'entreprise est dirigée, administrée et contrôlée selon l'ensemble des processus, réglementations, lois et institutions.

L'évolution de notre environnement et conjointement de la taille de l'entreprise nécessite une revue permanente de la gouvernance pour rester fidèle à l'idée originelle du projet ainsi qu'à ses valeurs.

Depuis 2011, notre démarche de responsabilité sociale d'entreprise est intégrée à notre pilotage de gouvernance transparente articulée autour de trois principes clés :

1. Exprimer les principes du développement durable au sein même de la politique générale de l'entreprise.
2. Mobiliser les collaborateurs autour d'un projet commun.
3. Renforcer les relations avec nos parties prenantes.

Ces trois axes permettent d'assurer la bienveillance de nos actions.

I) **Principes du développement durable au sein de la politique générale de l'entreprise.**

Comme chaque année notre gouvernance et notre approche méthodologique dépend des sept piliers de la norme ISO 26 000.

Après un fort développement économique, nous cherchons, plus que jamais dans notre entreprise, à renforcer et créer de la valeur en continue.

En 2018, nous avons centré notre communication sur nos 3 valeurs fondatrices : Réactivité, Innovation et Confiance dans le but de créer une réelle communauté au sein de notre entreprise.

- **La réactivité** représente une véritable clé de succès sur nos métiers. Nous la cultivons au quotidien auprès de nos clients et collaborateurs pour répondre efficacement à leurs attentes.
- **L'innovation** favorise l'émulation et l'enthousiasme des collaborateurs. Il est important pour ALFI, d'encourager nos parties prenantes à aller au bout de leurs idées et d'y contribuer si elles nous semblent juste.

- **La confiance** est au cœur de nos relations humaines. C'est une base cruciale sur laquelle nous nous appuyons pour relier en toute transparence sur notre activité et d'établir un lien privilégié avec nos collaborateurs.

Nous favorisons l'application d'un management transversale au sein de nos équipes et privilégions le dialogue, l'écoute et la transparence.

Nos engagements 2019 :

Nous souhaitons mettre en place des améliorations au niveau :

- De supports de communication internes pour :
 - Favoriser une meilleure intégration de nos collaborateurs.
 - Communiquer sur nos valeurs et notre culture d'entreprise.
 - Déclarer le code de conduite à suivre dans nos locaux et chez nos clients.
- D'un management tourné vers le développement durable.

II) Mobiliser et fédérer autour d'un projet entrepreneurial

Point d'actions : Harmonisation et Communication

Bien évidemment, ALFI respecte les normes relatives aux Droits de l'Homme internationalement reconnues. Nous intégrons pleinement tous nos collaborateurs, du dirigeant au consultant, à l'ambition de faire prospérer ALFI. Chaque collaborateur contribue par ses actions au développement d'ALFI. Pour cela, il nous semble important de bien communiquer à tous les niveaux pour garantir une cohérence des objectifs communs. Nous restons à l'écoute de nos consultants quant à leurs souhaits d'évolution et inversement.

En 2018, nous avons poursuivi la restructuration de nos moyens de communication :

- Réunions trimestrielles de communication pour informer et faire le point avec nos collaborateurs sur les événements prévus.
- Encourager la communication entre les différents services
- Digitalisation des informations via les réseaux sociaux

Aussi, nous encourageons nos collaborateurs à faire force de proposition pour l'amélioration de la qualité de vie dans nos locaux et sommes à l'écoute de leurs propositions concernant l'organisation d'activité pouvant créer et favoriser une cohésion d'équipe.

Nos engagements 2019 :

Comme chaque année, nous engageons à renouveler nos actions passées et à nous améliorer sur les feedbacks de nos collaborateurs. Pour cela, nous comptons :

- Continuer notre nouvelle démarche de communication auprès de nos collaborateurs

- Les encourager à utiliser les moyens mis en place pour communiquer
- Maintenir nos réunions trimestrielles
- Enrichir et créer de plus en de contenu sur notre culture d'entreprise
- Multiplier les rendez-vous physiques avec nos collaborateurs

III) Marquer notre différenciation pour convaincre nos parties prenantes

De la prise d'engagement à la responsabilité globale et collective de nos interventions...

Dans l'écosystème d'ALFI, les parties prenantes représentent tous les acteurs en lien avec son activité (clients, fournisseurs, collaborateurs, prestataires, etc...). Ils occupent une place non négligeable dans la promotion d'une chaîne de valeur liée à la RSE.

ALFI adhère profondément à cette vision interactive des « parties prenantes » à l'origine co-contractantes à travers deux points fondamentaux :

- Associer l'ensemble des parties prenantes à notre politique RSE et à ses bénéficiaires et développer une vision partagée et des valeurs communes
- Entretenir une relation régulière avec nos parties prenantes et ensemble converger vers des intérêts un développement durable.

A) Vision partagée et valeurs communes

ALFI est un acteur engagé, à l'écoute du monde mais également dans un dialogue constant avec l'ensemble de ses parties prenantes. En tant que société responsable, nous souhaitons créer de la valeur humaine et morale pour nos clients, collaborateurs et nos partenaires, là où d'autres n'y verraient que des liens strictement juridiques et commerciales. Nous souhaitons que nos parties prenantes soient des acteurs de la mise en œuvre de nos priorités stratégiques en instaurant un dialogue dans la durée.

Nous avons la conviction qu'une stratégie d'une entreprise socialement responsable est le résultat d'une bonne compréhension des positionnements respectifs, de la nature des interactions et des mécanismes de concertation entre toutes ses parties prenantes sur les objectifs finaux qui soient d'ordre financier, humain ou environnemental.

B) Un intérêt de développement durable commun avec nos parties prenantes

Clients :

Aujourd'hui nous comptons, plus de 35 clients grands comptes actifs dans les secteurs de la banque, finance et assurance. Nous avons conscience que ce milieu est très controversé. Pour cela, nous essayons d'établir des relations professionnelles avec des entreprises qui soutiennent un discours de responsabilité sociale équivalent au notre. Nous observons un intérêt commun

dès le premier contact grâce aux questions posées par les directions des achats de nos clients qui portent sur l'implication de nos consultants dans le cadre de missions de mécénat et leur éthique en entreprise. Il est important pour nos clients et nous de comprendre le secteur, les services proposés et le rôle de responsabilité sociétale de chacun pour installer une relation pérenne.

Par ailleurs, une fois cette relation instaurée, nous encourageons nos collaborateurs à garder un contact continu et en tirer un maximum de retour pour rester dans une logique d'améliorations constantes.

Actuellement, en 2018, les moyens mis en place pour entretenir ce lien sont les suivants :

- Rendez-vous téléphonique
- Petit déjeuner
- Déjeuner
- Mails

Nos engagements 2019 :

A L'avenir, sur les prochaines années, nous souhaitons mettre en place des questionnaires et des guides d'entretien pour gagner en rapidité et en efficacité. Également nous serons en mesure de centraliser ces informations, ce qui nous permettra d'anticiper les attentes des clients et améliorer la qualité de nos services.

Aussi, nous souhaitons anticiper la réglementation et mettre en conformité nos cycles longs de prestations.

Collaborateurs :

En 2018, ALFI compte 215 collaborateurs dont 35 individus travaillent au siège de l'entreprise. Ainsi, nos locaux sont aménagés en OPEN SPACE pour favoriser la communication et l'intégration des collaborateurs. Nous nous assurons de l'amélioration de leur bien-être et nous créons un environnement de travail diversifié avec des équipements de qualité et de la végétation.

Tout au long de l'année 2018, nous avons informé régulièrement tous nos collaborateurs sur notre stratégie d'entreprise et notre démarche sociale et environnemental à suivre.

Suite à nos bons résultats de 2017, nous avons impliqué plus fortement nos équipes dans nos actions et événements. De plus, nous avons une réelle envie de créer une communauté et culture d'entreprise. Pour cela, nous sollicitons nos collaborateurs à s'identifier en tant que travailleurs ALFI.

Enfin, chaque fin d'année ALFI effectue un suivi de ses collaborateurs à travers des moyens formels et informels (téléphones, mail et événement).

Nos engagements 2019 :

Nous souhaitons diversifier les méthodes de suivi de nos collaborateurs à travers des :

- Questionnaires de suivi
- Petits déjeuners
- Déjeuners

Etudiants et Candidats :

Depuis 2017, nous avons mis en place un partenariat avec l'école de commerce ESILV. En cette année 2018, ALFI a réitéré son partenariat et nos collaborateurs ont participé aux forums et ateliers Curriculum Vitae. Aussi, dans le cadre de soutenance de projets professionnels ALFI est amené à intervenir en tant que professionnel confirmé dans le milieu de la banque, finance et assurance. Nous proposons également aux étudiants de les assister à l'occasion de travaux de recherche.

De plus, ce partenariat nous permet de comprendre les motivations de carrière de ces potentielles recrues et leurs comportements de recherches d'emploi, et d'adapter nos méthodes de recrutements.

Aussi concernant le recrutement, nous essayons de déterminer, dès le premier entretien, si le candidat possède des valeurs communes à notre entreprise. Outre ses compétences intellectuelles et professionnelles, il est important pour nous de créer une cohésion au sein de nos équipes et cela passe par le partage de nos valeurs. Aussi, cela facilitera son intégration.

Nos engagements 2019 :

Pour cette année 2019 nous souhaitons :

- Ouvrir plus de partenariats avec d'autres écoles
- Présenter dès les premiers entretiens notre démarche.
- Mettre en place un processus d'intégration largement communiqué.
- Partager une déclaration d'engagement.
- Communiquer en amont sur les réseaux sociaux d'articles ou de citations mettant en avant nos valeurs et nos idées.

Fournisseurs/Prestataire :

Nous apportons une attache particulière à collaborer avec des fournisseurs qui portent des valeurs, des actions sociales et environnementales équivalentes aux notre tel que l'atelier partagé qui effectue la livraison de nos fruits.

De plus, nous faisons appel à des prestataires signataires du pacte mondiale de l'ONU et aux valeurs humaines cohérentes et respectueuse des droits de l'hommes et de l'environnement tel que Mahola pour notre service d'accueil.

Nos engagements 2019 :

En 2019, nous aimerons étendre nos collaborations avec des entreprises plus responsable dans l'équipement de fournitures recyclables.

Aussi, dans le cadre de nos engagements à recycler les mégots de nos collaborateurs, nous souhaiterions rentrer en collaboration avec l'association ME-GO.

Autorité et régulateurs :

ALFI est depuis de nombreuses année soucieux du respect de la conformité avec les réglementations. Pour cela, nous sommes partenaires de différentes instances économiques et institutionnelles et avons à cœur de contribuer à l'évolution du paysage économique.

En 2017, nous avons rempli un rapport règlementaire de l'APEC, en particulier celui relatif à la parité Homme/Femme.

Depuis 2017, nous entamons des dialogues avec pôle emploi autour d'opportunités d'embauches et de mise en place de contrats de générations.

Nos engagements 2019 :

En 2019, nous comptons continuer de collaborer avec ces instances et peut être développer de nouvelles relations.

Relations Humaines

D'une organisation centrée sur l'humain à la valorisation des relations humaines...

En tant que société compétitive et innovante, ALFI met un point d'honneur à garantir l'employabilité de ses équipes et encourager la diversification des profils lors des recrutements.

Aussi, nous positionnons nos offres et nos consultants au centre d'un dispositif visant à les faire évoluer. Notre politique de gestion des ressources humaines réside sur l'implication de tous les acteurs de l'entreprise.

ALFI reconnaît et valorise les compétences de ses collaborateurs et cela se traduit par trois engagements forts :

1. Garantir l'employabilité, recrutement diversifié et Faire de l'évolution professionnelle l'une des vertus de l'entreprise.
2. Promouvoir l'égalité dans nos décisions d'orientation
3. Veiller au bien-être des collaborateurs et une meilleure qualité de vie au travail

I) Employabilité, recrutements diversifiés et évolution professionnelle

A) Employabilité et recrutement

ALFI promeut le recrutement de profils diversifiés et cherche à attirer les meilleurs éléments, en respectant les principes de non-discrimination et en privilégiant le développement des compétences et de l'employabilité de ses équipes.

Nos avancées 2018 :

- Nombre de recrutement : 92% de CDI ont été signé et 7% CDD et de contrats professionnalisants
- 97% de cadres au sein du cabinet.
- Diversifier nos recrutements : 17 nationalités différentes présentes dans l'entreprise.

Nos engagements 2019 :

Nous souhaitons :

- Mettre à profit notre digitalisation sur les réseaux sociaux pour augmenter les nombres de recrutements et la visibilité de nos offres. Aussi, cela permettra à l'entreprise d'être plus en adéquation avec les nouvelles générations.

- Être plus attentif aux feedbacks de nos candidats.
- Augmenter nos effectifs et notre taux d'embauche en CDI

B) Evolution professionnelle

En 2018, nous avons continué nos efforts dans l'utilisation d'outils et enrichi nos supports à l'aide de feedbacks, comme nous l'avions évoqué en 2017, sur le suivi et l'évaluation des compétences de tous nos collaborateurs consultants, commerciaux et chargée de recrutement :

- Points de mission mensuels
- Compte rendu d'activité
- Rapport
- Entretiens annuels avec DO et DRH qui reprennent les points de mission

De plus, nos ingénieurs d'affaires et chargées des ressources humaines restent à l'écoute des besoins et envies de nos consultants à travers des réunions informelles et d'un formulaire de préparation aux changements concernant leurs préférences professionnelles pour faire la transition vers de nouvelles missions.

Ces documents nous permettent de redistribuer les postes suivant les demandes et de revaloriser nos collaborateurs rapidement sur leurs projets professionnels.

Enfin, grâce aux outils et rendez-vous mis en place nous progressons encore plus dans la compréhension et la gestion des compétences de nos collaborateurs, qui reste un axe majeur de notre politique. Nous mettons régulièrement à jour nos documents internes tel que nos CV spéciaux pour nos clients avec les compétences, le savoir-faire, les missions réalisées de nos collaborateurs.

En 2018, nous avons eu 5.7% d'évolution professionnelle en tant que manager au siège.

Grâce à tous ces éléments, cela nous permet de mettre à jour les grilles de rémunération et de revaloriser le salaire chaque année si besoin.

Nos engagements 2019 :

Nous voulons :

- Faire évoluer certains collaborateurs déjà en poste en tant que manager d'équipe
- Améliorer les supports d'entretien annuel
- Maintenir le calendrier d'événements de rencontres professionnelles.
- Continuer vers un dialogue construit avec nos collaborateurs, en augmentant le nombre de nombres de rencontres informelles.

II) Nos actions sociales en faveur de l'équité sociale

Ce rapport 2018 est à nouveau l'occasion, pour ALFI, d'afficher sa volonté de promouvoir l'égalité professionnelle et de prendre des engagements concrets dans ce sens, notamment en ce qui concerne :

A) Handicap

Depuis 2017, ALFI cherchait à ouvrir son activité aux travailleurs handicapés et compte depuis cette année un collaborateur éligible à ce statut.

En 2018, malgré nos multiples efforts, nous n'arrivons pas à corréliser nos envies avec la demande d'emploi sur notre secteur d'activité et à recevoir des dossiers de candidature ou des candidats s'identifiant comme travailleurs handicapés.

Cependant, pour parer à ce manquement, nous travaillons en collaboration sur des prestations de services extérieurs avec une société dites ateliers partagés qui emploient des travailleurs indépendants handicapés. Ainsi chaque semaine, nous sommes livrés par des TIC au sein de nos locaux.

Nos engagements 2019 :

En 2019, nous n'abandonnerons pas cet objectif d'employer des travailleurs handicapés et poursuivrons notre démarche de recrutement et d'identification. Nous voulons également poursuivre notre collaboration avec cet atelier partagé.

B) Mixité professionnelle et Égalité Homme /Femme

Un des objectifs premiers et représentatifs à ALFI est son ambition à atteindre une égalité et une mixité optimale au sein de ses effectifs. En 2017, nous avons mis en place des campagnes de sensibilisation et créé des supports en faveur d'un argument économique de la mixité professionnelle et d'une équité entre les sexes. En 2018, nous avons pu, d'ores et déjà constater les fruits de ces actions.

En 2017, nous avons rédigé un rapport pour l'APEC sur l'égalité des hommes et des femmes.

En 2018, nous avons fait une étude interne pour suivre nos avancées. Ainsi, nous avons étudié l'écart de rémunération, le nombre d'effectifs et le processus de recrutement pour l'année 2018.

Notre premier constat est frappant, l'année 2018 aura été marqué par un résultat satisfaisant sur l'égalité homme/femme autant surtout sur le nombre d'effectifs.

En effet, sur 226 collaborateurs, actuellement en poste, 49% sont des femmes. Aussi, 68% des collaborateurs travaillant au siège du cabinet sont des femmes.

De plus, nous avons également étudié l'écart de salaire entre les hommes et les femmes pour l'année 2018. Nous observons un écart de 4.7% en faveur des hommes. Celui-ci est bien inférieure à la moyenne nationale.

En conclusion, en quelques années, ALFI a su parer à ses déséquilibres au sein de ses effectifs. Cependant, il demeure encore quelques disparités à régler notamment au niveau du salaire. ALFI a su montrer qu'elle est une société capable de changer les normes et reste donc optimiste quant à sa manière pour réduire davantage l'écart de salaire.

Nos engagements 2019 :

A ce jour, ALFI est arrivé à une égalité quasi parfaite au sein de ses effectifs. En 2019, nous souhaitons nous améliorer et réduire l'écart de la rémunération entre les hommes et les femmes. Nous ne relâcherons pas nos efforts. Nous espérons que d'ici 5 ans l'écart passe à moins de 5%. Aussi, nous avons pour objectif 2019 de comprendre les contraintes socioprofessionnelles et en déduire les axes d'optimisation pour mieux articuler la vie professionnelle et familiale.

C) L'équité et la gestion des compétences.

Chez ALFI, nous favorisons l'égalité des chances et ne manquons pas une occasion pour embaucher de jeunes travailleurs tous droits sortis de l'école et les former.

En 2018 :

- Nous avons recruté 36% d'individus de moins de 28 ans dont 15% ayant moins d'un an d'expériences professionnelles.
- La moyenne d'âge est de 32 ans.

Nos engagements 2019 :

Nous souhaitons continuer de favoriser le recrutement de jeunes profils et continuer dans nos actions de non-discrimination à l'embauche.

III) Veiller au bien-être des collaborateurs et une meilleure qualité de vie au travail

Pour ALFI, le progrès économique passe avant tout par le progrès social. Nous œuvrons chaque année à multiplier les échanges et favoriser la proximité entre les équipes. Nous avons la conviction que ces initiatives nourrissent le dialogue social et favorise l'harmonie en entreprise. La dimension humaine est ainsi au cœur de notre organisation et reste le principal levier de création de valeur.

Nous souhaitons concourir au maintien d'un climat social bénéfique et informer nos collaborateurs, de manière transparente et régulière, de la situation financière et commerciale de notre cabinet. Pour cela, en 2018, nous avons maintenu notre calendrier d'événements privilégiant les rencontres professionnelles et conviviales à l'image de notre société.

De plus, nous intégrons petit à petit de plus en plus d'événement du type team building et after work pour créer une cohésion d'équipe et entretenir le lien social.

Aussi, nous arborons toujours notre politique de formation ambitieuse pour accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences en lien avec le développement de notre entreprise. En effet, une fois par mois, nous continuons d'animer des mini formation de 2 heures. En 2018, nous avons élargi les sujets aux différents métiers des nouveaux collaborateurs et à la formation de nouvelles méthodes de travail.

Enfin, nous avons intégrer un programme de santé et sécurité pour garantir le bien-être de nos collaborateurs :

- Locaux aux normes.
- Corbeille de fruit en libre-service.

Nos engagements 2019 :

Plusieurs événements et changement sont avenir.

- Programme de prévention santé : mise en place d'un service de détente au sein même de l'entreprise
- Création de poste de Chief Happiness Manager pour développer le bonheur au sein de notre entreprise
- Organisation plus récurrente d'événements internes en entreprise (team building et afterwork)

- Proposer à plus de collaborateurs les sessions de sensibilisation.

D) L'articulation vie-privée / vie-professionnelle

Depuis 2017, nous maintenons les salaires pendant les sessions d'examens et une journée est annuellement offerte aux consultants étant en étude, à la suite de demande spécifique au près des ressources humaines.

Aussi, en accord avec nos clients et suivant les situations particulières nous avons mis en place du télétravail pour nos consultants dans un but de favoriser leur bien-être. En 2018, nous avons fait perdurer ce système, notamment pour les collaborateurs habitant en province et intervenant à Paris seulement 3 jours/semaines.

ALFI met à disposition de ses collaborateurs un environnement de travail sain et dynamisant avec du mobilier confortable et des fournitures de bureaux.

Nous avons décidé d'aménager nos locaux en Open Space pour créer un cadre plus agréable et collaboratif. Cependant, en 2018, nous avons augmenté nos équipes et nous commençons à être à l'étroit.

D'autres part, sur la totalité de l'année de 2018, nous comptabilisons 72 départs contre 108 entrées dans nos effectifs.

En conclusion, ALFI a un ratio d'embauche supérieur à son taux de départ.

Enfin, sur l'année 2018, ALFI compte un taux d'absentéisme de 3.49%.

Nos engagements 2019 :

Nos politiques visant à une bonne articulation de la vie privée et professionnelle seront maintenues.

Aussi, nous avons pour projet de déménager au sein de locaux plus grands.

Environnement

De la promotion de comportements respectueux à la réduction ou la compensation de nos impacts...

Dans le cadre de la RSE, l'environnement représente un pilier fondamental de la réflexion. ALFI en a conscience, et c'est la raison pour laquelle nous avons réalisé au cours des années passées un bilan Carbone, comptabilisant nos émissions de CO2.

Suite à l'évaluation de certains impacts environnementaux, nous avons souhaité œuvrer pour leur réduction voire leur compensation ultérieure.

La mise en place de notre plan de réduction des émissions nous a permis de relever deux points essentiels :

1. L'existence réelle de leviers possibles.
2. La concomitance de freins à la mise en œuvre de nos actions.

Notre statut de locataire immobilier nous limite, en effet, dans la prise d'initiatives environnementales. Pour autant, certains déplacements occasionnels empruntant les transports aériens pourraient faire l'objet de réflexions internes. Ce constat nous encourage dans l'exploration de nouvelles pistes de réduction (exemples : optimisation de certains intrants et réévaluation des modes de déplacement).

Que reste-t-il à faire ? Ce volet du rapport décline un ensemble d'actions autour de deux orientations :

1. Prendre conscience de nos impacts pour construire une démarche de progrès à travers la gestion de nos déchets et de nos modes de consommation.
2. Collaborer avec des acteurs et avoir une politique d'achat responsables

I) Gestion des déchets et des modes de consommation

ALFI est soucieux de la protection de l'environnement même si celle-ci ne fait pas parti intégrante de son activité, nous souhaitons contribuer par nos petites actions à la sauvegarde et l'amélioration des enjeux environnementaux à tous les niveaux de l'entreprise. Par ailleurs, les préoccupations d'ALFI relative à la gestion des déchets sont en action depuis 2007.

En 2018, suite au débat et la prise de conscience française sur le manger bio et local, ALFI est devenu partisan de ce sujet, et propose à ses collaborateurs des fruits de saison en libre services dans les locaux tout au long de l'année.

Aussi, ALFI a contribué à sensibiliser ses collaborateurs à travers des discours réguliers et en montrant la marche à suivre.

Nous avons instauré des règles sur la consommation d'énergie et demander à nos collaborateurs de favoriser le plus possible la lumière naturelle. Également, de privilégier l'utilisation de document sous format pdf et de limiter les impressions. Par ailleurs, nous sensibilisons nos collaborateurs à réduire le volume de leurs mails et de supprimer ceux qui n'ont pas d'importance.

Autre changement conséquent et impactant de 2018, nous avons instauré les fiches de paie électronique via le coffre-fort de my people doc. Une fois que nos collaborateurs ont souscrit à ce mode de fonctionnement, nous ne transmettons plus les fiches de paie sous format papier afin de réduire notre consommation de papier et émission de CO2.

En 2017, nous avons réalisé une étude pour calculer nos émissions de CO2 et nous avons comme point d'approche de rester vigilants sur nos émissions. Depuis, nous ne cessons d'innover dans la recherche de nouvelles pistes de réduction de notre empreinte environnementale à travers des objectifs pertinents et réalisables. En 2018, nous avons continué d'encourager nos collaborateurs à favoriser les transports en commun et des moyens de transports doux dans les zones bénéficiant d'un PDU adapté (Plan de Déplacement Urbain - Bicyclette ou vélo électrique essentiellement)

Aussi depuis l'an passé ALFI, prône une politique de réduction de déchets. Nous continuons de distribuer aux nouveaux collaborateurs des Mugs, éco responsable et produits en France, pour réduire les consommations de gobelets en plastique, mais également des Tods bag en toile pour limiter les consommations de sacs plastiques. Nous avons décidé de bannir les couverts en plastique jetables de nos locaux pour les remplacer par des sets de couvert en argent lavable. Enfin, en 2018, nous avons installer une fontaine à eau directement reliée à un point d'eau pour limiter l'utilisation des bouteilles et bombonnes d'eau en plastiques.

Nos engagements 2019 :

ALFI souhaite continuer de réduire son impact sur l'environnement et sa réduction de déchets. En 2019, nous déménageons et souhaitons adapter nos locaux au respect de l'environnement :

- Mise en place d'un service de traitement de déchets et de tri sélectif
- Recyclage papier
- Remplacer les serviettes papier par des sèche mains automatiques

Aussi, nous souhaitons continuer sur un management environnemental. Nous continuerons nos efforts à maîtriser nos émissions de CO2 et de poursuivre nos actions initiées pour lutter contre le réchauffement climatique.

II) Politiques achats responsables

En lien avec nos résolutions concernant les parties prenantes, depuis 2012, nous avons pris pour habitude d'analyser et de comparer les pratiques de nos différents fournisseurs. Nous favorisons les acteurs ayant intégré les enjeux du développement durable au sein de leurs processus opérationnels.

Depuis 2011, nous collaborons mensuellement pour l'organisation de nos sessions de sensibilisations avec le traiteur solidaire « Un monde gourmand » (traiteur solidaire permettant à des personnes en grandes difficultés de se remettre dans le milieu du travail). A travers cette collaboration nous travaillons sur le développement économique territorial régional.

Aussi depuis 2017, nous réalisons nos supports de communication (plaquettes, livrets internes) chez l'imprimeur « La Contemporaine » qui allie remarquablement des enjeux environnementaux (papier recyclé et encre végétale), insertion professionnelle et compétitivité.

Nos engagements 2019 :

Lors de notre déménagement, nous nous engageons à faire appel à un maximum de fournisseurs éco-responsable.

Nous souhaitons également perdurer notre partenariat avec le monde gourmand.

Lutte contre la corruption

De l'action contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fond et les pots-de-vin.

Le principe de lutte anticorruption est décliné dans notre politique RSE et tous nos collaborateurs sont tenus de mener leur activité de manière éthique et respectueuse des lois.

Notre politique n'interdit pas de recevoir des cadeaux promotionnels de faible valeur mais aucun cadeau n'est offert à des partenaires commerciaux avec l'intention de convaincre et de se livrer à des pratiques illicites.

Nous ne pratiquons ni versement de complaisance ni "dessous-de-table" de quelque nature qu'il soit et nous n'en acceptons aucun. Les déjeuners avec les clients sont strictement encadrés et ne peuvent dépasser la limite des 40€ par personne. Ces montants doivent être clairement justifiés auprès de la direction administrative et financière.

Tous les comptes, factures et registres se rapportant à des transactions avec des tiers, ou le remboursement de notes de frais doivent être conservés dans leur intégralité. Il est interdit d'enregistrer une écriture comptable dans le but de faciliter ou de dissimuler des versements illicites.

En tant qu'acteur dans le secteur de la banque et de la finance, nous avons pour devoir de faire un rappel régulier de ces règles de bonnes pratiques lors de réunions avec nos collaborateurs. Aussi, en 2018, nous avons organisé une session de sensibilisation pour nos consultants sur la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme qui touche le monde de la banque.

Par ailleurs, concernant notre société, nous nous efforçons de ne jamais nous positionner en conflit d'intérêts en appliquant ces quelques règles pour éviter ces situations :

- Garder une liberté capitalistique avec nos clients (pas de prise de participation chez nos clients, et inversement).
- Privilégier les relations contractuelles directes avec nos parties prenantes, en évitant la sous-traitance et les empilements de prestataires.
- En ne prenant pas de commissions connexes à nos prestations (apport d'affaire, ...).

En 2018, ALFI n'a toujours pas eu de rappel à l'ordre de la part des directions des achats de nos clients et de l'état français. Nous n'avons aucun litige en cours avec l'un de nos clients ou collaborateurs.

Les règles sont respectées par l'ensemble des collaborateurs, notamment par les services commerciaux et recrutements.

Nos engagements 2019 :

Nous nous engageons :

- À maintenir nos actions mis en place depuis plusieurs années contre la lutte anti-corruption.
- A respecter la législation

Indicateurs et Reporting

D'une communication interne à des informations régulières auprès de nos parties prenantes

ALFI doit communiquer sur la manière dont elle intègre les conséquences sociales et environnementales de son activité, mais aussi sur les engagements sociétaux qu'elle prend en faveur du développement durable. Nous avons toujours livré des informations relatives à notre stratégie, nos projets et notre évolution.

Cette communication a toujours été volontairement et très forte en interne. Nous souhaitons pourtant la renforcer et l'étendre à nos parties prenantes.

Pour ce faire deux objectifs sont privilégiés :

1. Continuer d'informer l'ensemble des salariés aux enjeux de la démarche et de l'avancée des progrès réalisés.
2. Promouvoir nos pratiques vertueuses pour les diffuser plus largement.

Informier l'ensemble des salariés des enjeux de la démarche et des progrès réalisés

Le projet d'entreprise ALFI est ambitieux et exigeant. Sa communication interne vise à transmettre une analyse régulière de la situation de notre marché, de la cohérence de nos choix mais également à construire et maintenir un véritable esprit de solidarité.

Dans notre métier, qui impose à nos consultants de rejoindre les sites respectifs de nos clients, la construction de la culture d'entreprise est un sujet particulièrement complexe, mobilisant tous les corps de métier (Ingénieurs d'Affaires, équipes administratives ou ressources humaines, seniors, experts et dirigeants).

Dans le plus grand respect des contraintes personnelles, familiales ou liées aux missions mêmes de nos consultants, nous aménageons régulièrement des temps de partage et de communication en variant les médias utilisés. Soucieux d'évaluer l'épanouissement professionnel de nos consultants, nous avons pris l'option de prolonger notre démarche Ressources Humaines par l'intégration de critères RSE.

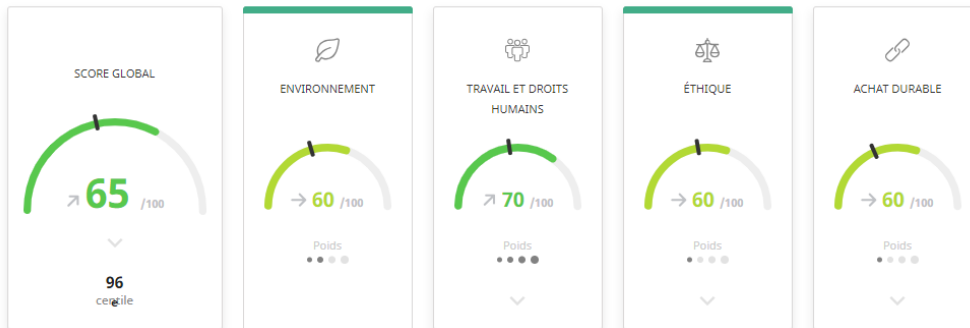
En 2018, nous avons obtenu de la part de la société EcoVadis une certification « Gold » pour nos bonnes actions. Avec une note de 65/100, nous faisons parti des 5% des sociétés les mieux notées par cet organisme.

ALFI SAS

France | [Programmation, conseil et autres activités informatiques](#)



65
/100
e
certifié 96



Nos engagements 2019 :

- Mener un audit et se faire certifier « HappyatWork » par les Echos
- Mieux diffuser nos résultats à travers les newsletters et notre nouveau site internet.