



COMMUNICATION SUR LES PROGRES



AVANT-PROPOS

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.



26 | 07 | 2019 par **Valentine Levacque**, CSR



21 | 08 | 2019 par **Corinne Estève Diemunsch**, HDR – CSR



26 | 08 | 2019 par **Christophe Bourbier**, *Président CEO*

LIMONETIK S'ENGAGE AVEC LE GLOBAL COMPACT

Paris le 1er Septembre 2019

La société Limonetik est signataire du Pacte Mondial depuis 2015. Notre adhésion renouvelée chaque année concrétise l'engagement de notre entreprise qui s'affirme comme un acteur central de la transition technologique, énergétique, environnementale, sociale et sociétale.

Au sein de Limonetik comme au niveau de notre écosystème du paiement et plus largement du e-commerce, la prise en compte des principes du Pacte Mondial nous a amené à aller plus loin dans le déploiement d'actions pour intégrer la RSE au cœur de notre stratégie et de nos modes de fonctionnement au quotidien.

Nous vous confirmons, via cette Communication sur les Progrès, le soutien réitéré de Limonetik à l'initiative lancée par Kofi Annan en 2000 qui regroupe aujourd'hui des milliers de participants dans plus d'une centaine de pays.

Je tiens également à souligner que le Comité de Direction de Limonetik et l'ensemble de ses collaborateurs sont entièrement mobilisés pour que le Développement Durable soit un formidable levier d'innovation pour un système plus responsable.

Christophe Bourbier, Président

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 de 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 *on line* et *off line*, a connu une actualité riche avec notamment la mise en place d'un SI RH global, la création d'un comité RSE composé de collaborateurs volontaires issus de tous les services de l'entreprise et aussi un déménagement en juin dans des locaux mieux adaptés aux besoins de développement et répondants aux normes environnementales. Par ailleurs, au printemps 2019, Limonetik a obtenu la médaille Silver (61/100) décernée par [EcoVadis](#) pour ses performances RSE. Limonetik se situe ainsi dans le top 7 des entreprises de son secteur d'activité et dans le top 30 des entreprises les mieux notées au niveau mondial par l'agence.

Confirmant sa croissance, Limonetik affiche une progression de 49,97% du volume de transactions traitées par sa plateforme technologique au 31 juillet 2019 par rapport à l'année précédente. Fruit d'efforts continus en recherche et développement (17% de l'effectif global est alloué à ce pôle), Limonetik, constituée aujourd'hui de 44 collaborateurs, propose des solutions et services de paiement alliant technologie et métiers, permettant de répondre aux réglementations en vigueur et aux enjeux du commerce moderne (e-commerce, marketplaces, globalisation des marchés, omnicanalité des modes de paiement, etc.). Ce développement soutenu 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 nos efforts en matière de responsabilité sociale. Nous sommes fiers de réitérer notre engagement la 5^{ème} fois consécutive.

SOMMAIRE

6 | DROITS DE L'HOMME

7 | Engagements de l'entreprise

8 | Résultats

9 | NORMES DU TRAVAIL

10 | Engagements et mesures appliquées

13 | Résultats

14 | ENVIRONNEMENT

15 | Engagements et politique
environnementale

16 | Équipement durable des locaux

19 | Résultats

20 | COMPORTEMENT ETHIQUE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

21 | Engagements et risques liés aux
activités commerciales et
de sous-traitances

23 | Résultats

DROITS DE L'HOMME



DROITS DE L'HOMME

Engagements de l'entreprise

Les engagements de Limonetik en sa qualité d'entreprise responsable

- 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 s'engage à respecter les lois s'appliquant sur le sol français et à les suivre et faire appliquer dans le cadre de ses activités internationales :

- respect des Droits de l'Homme,
- Droit du travail,
- ainsi que de la convention collective à laquelle nous adhérons (Syntec).

Dans le cadre de son activité mondiale, l'entreprise adopte une politique vigilante et stricte 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 prônons en interne et en externe.

DROITS DE L'HOMME

Résultats



NORMES DU TRAVAIL



NORMES DU TRAVAIL

Engagements et mesures appliquées

Les engagements de Limonetik en sa qualité d'entreprise responsable

3. **Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective**
4. **Éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire**
5. **Abolir le travail des enfants**
6. **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 partie prenante.

Ainsi, pour assoir sa politique RH et entrer dans une stratégie d'amélioration continue, notre entreprise continue la mise en œuvre de son large projet RH. Par ailleurs, la stratégie RH de Limonetik vise à faciliter l'intégration et l'évolution de ses nouveaux cerveaux et talents.

Les mesures mises en place par l'entreprise

- ❖ 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 formalisé à l'arrivée des collaborateurs avec la nomination de marraine ou parrain
- ❖ Des **entretiens individuels** réalisés de façon régulière ; au minimum 1 par an à l'occasion de l'entretien annuel ou professionnel. Suivant les fonctions et les projets ce rythme peut être mensuel voire hebdomadaire
- ❖ Un **tableau de statistiques** indiquant moyenne d'âge, équilibre homme/femme, KPI (indicateurs de performance clé) mensuels et annuels, etc. est revu en Comité de Direction chaque trimestre
- ❖ Une **réunion RH Managers** a lieu chaque trimestre
- ❖ Des **formations et certifications** sont proposées à l'ensemble du personnel suivant les dispositifs mis en place par notre OPCO (FAFIEC)
- ❖ Des **formations management et du coaching** permettent d'améliorer l'accompagnement des collaborateurs et le travail en équipes
- ❖ Des **formations internes** et des rencontres en face à face avec chaque responsable de service ou de projet stratégique sont organisées
- ❖ Les « **Universités Limonetik** » ont été créées ; elles s'inscrivent dans le cadre de la formation continue des employés
- ❖ **L'intelligence collective** est encouragée par la valorisation des soft skills des talents internes

Engagements et mesures appliquées

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 faire preuve d'intelligence collective ; à travailler en équipe et à co-construire des projets clients, prospects, partenaires, internes...

Limonetik est attaché au respect de la vie professionnelle / vie privée. En ce sens, la mobilité et le travail à distance sont encouragés lorsque l'emploi s'y prête et ne nuit pas à la bonne marche de l'entreprise. A cet effet et pour encadrer notre démarche, une charte de mobilité a été créée, diffusée et signée par chacun des collaborateurs.

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 attentive à tout comportement ou remontée de la part de ses employés ou tiers.

Par ailleurs, depuis Septembre 2018, Limonetik dispose d'un Comité Social Economique (CSE) et d'un référent harcèlement. Le CSE est une instance unique de représentation du personnel qui comprend l'employeur et une délégation élue du personnel.

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.

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.

NORMES DU TRAVAIL

Engagements et mesures appliquées

La bonne santé de nos employés, un facteur clé de réussite 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 une équipe de football a été constituée ; les volontaires entraînés participent régulièrement à des courses à pieds type marathon ou Mudday en équipe(s).

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 dont 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 OPCO, pour établir des états des lieux et des cartographies d'actions, émettre 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 particuliers.
- ❖ 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

92% des recrutements ont été réalisés en CDI

81% des salariés sont en CDI

43% des effectifs ont bénéficié de formations externes

30% des effectifs sont féminins

Limonetik mesure la satisfaction collaborateurs via enquête annuelle de climat social

(résultats publiés en interne)

Âge moyen 29 ans

Âge médian 32 ans

Recrutements effectués par des cabinets spécialisés en blind CV

11 cultures sont représentées

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

ENVIRONNEMENT



ENVIRONNEMENT

Engagements et politique environnementale

Les engagements de Limonetik en sa qualité d'entreprise responsable

7. **Soutenir une approche durable en adéquation avec les différents challenges environnementaux**
8. **Prendre des initiatives pour promouvoir la responsabilité environnementale de chacun**
9. **Encourager le développement et la diffusion des technologies respectueuses de l'environnement**
10. **Promouvoir la responsabilité environnementale de chacun**

Les objectifs de la politique environnementale de l'entreprise

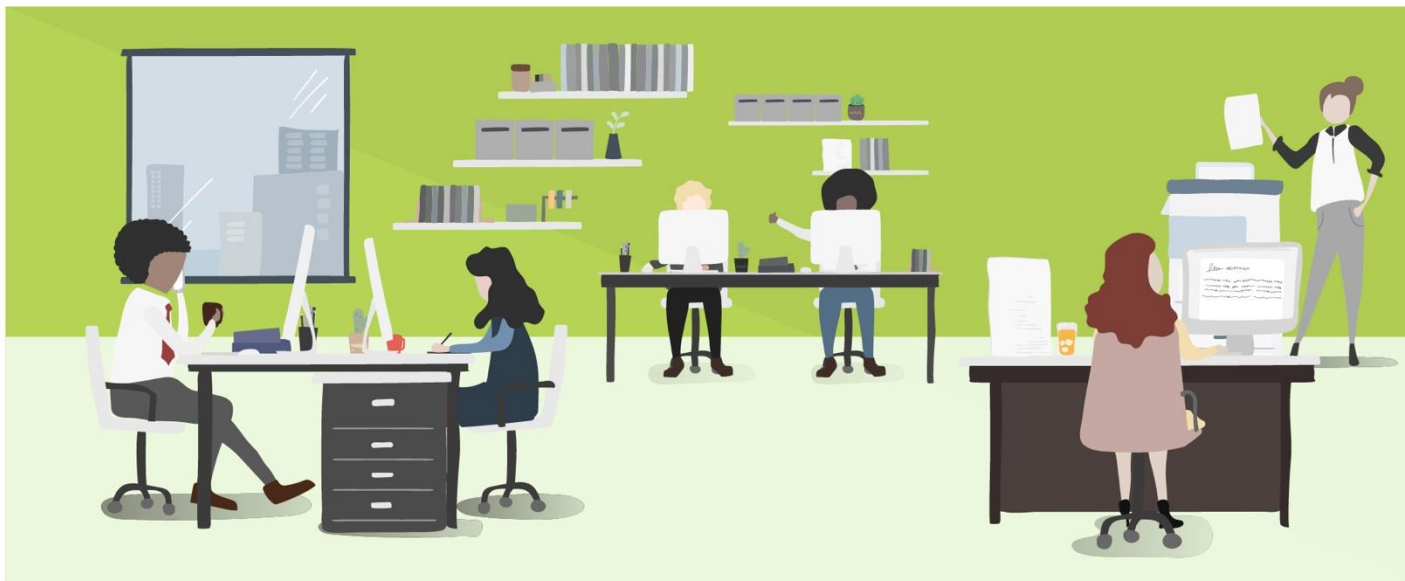
- ❖ Réduire la quantité de matières non recyclées
- ❖ Sensibiliser notre personnel à l'écoresponsabilité et l'éduquer à un usage à bon escient des énergies et ressources naturelles

Nous affichons des bonnes pratiques et 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.

Nous avons également déployé dans nos locaux, via un prestataire externe, des containers pour récupérer les matières et matériaux recyclables comme les piles électriques, petits équipements électroniques, papier, cannettes en métal, plastiques, marc de café, verre, cartouche d'encre, stylos, ampoules, etc. L'organisme collecteur reverse, pour chaque kilo de déchet collecté, 5 centimes d'euros de dons à une association œuvrant pour l'insertion professionnelle et a par ailleurs permis l'accompagnement de 25 salariés en fin de parcours d'insertion professionnelle.

ENVIRONNEMENT

Équipement durable des locaux



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.

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.

Multifonctions

L'ensemble de notre parc informatique est connecté à des imprimantes multifonctions collectives paramétrées 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.

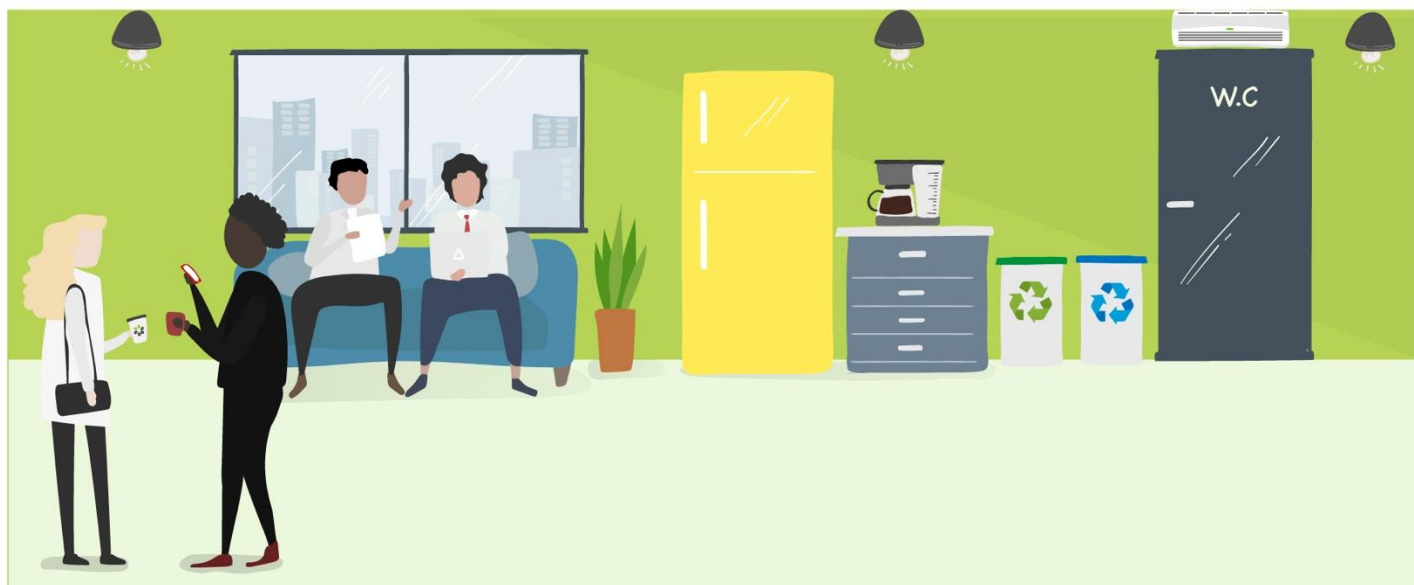
Emails

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.

ENVIRONNEMENT

Équipement durable des locaux



Chauffage

Les radiateurs utilisent le chauffage central de l'immeuble et nous veillons à bien 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.

Les locaux ne sont pas climatisés en dehors de la salle serveurs.

Éclairage

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

Eau

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

Déchets

En conformité avec la loi sur la transition énergétique, Limonetik s'engage à respecter l'environnement en réduisant au maximum les déchets émis et en les recyclant.

Depuis le déménagement, les locaux disposent de bacs de tri dans l'enceinte même des locaux privés avec des panneaux d'information sur l'utilisation des dits bacs. En un mois d'utilisation, plus de 26kg de déchets (pour 44 employés) ont ainsi été collectés, dont 21kg de papier.

Nous faisons appel à une démarche éco et auto-responsable pour éduquer et habituer nos employés sur le tri sélectif.

Réduire le gaspillage alimentaire

A son arrivée, chaque nouvel employé reçoit, en plus de son livret d'accueil et de son équipement IT, un mug et un kit de couverts en bambou. Limonetik encourage ainsi ses employés à l'usage de la vaisselle réutilisable pour réduire la consommation de plastiques.

L'entreprise a par ailleurs totalement supprimé tout



Déplacements

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 déployé une charte de mobilité et une politique de déplacements acceptées et signées par chacun de nos employés.

ENVIRONNEMENT

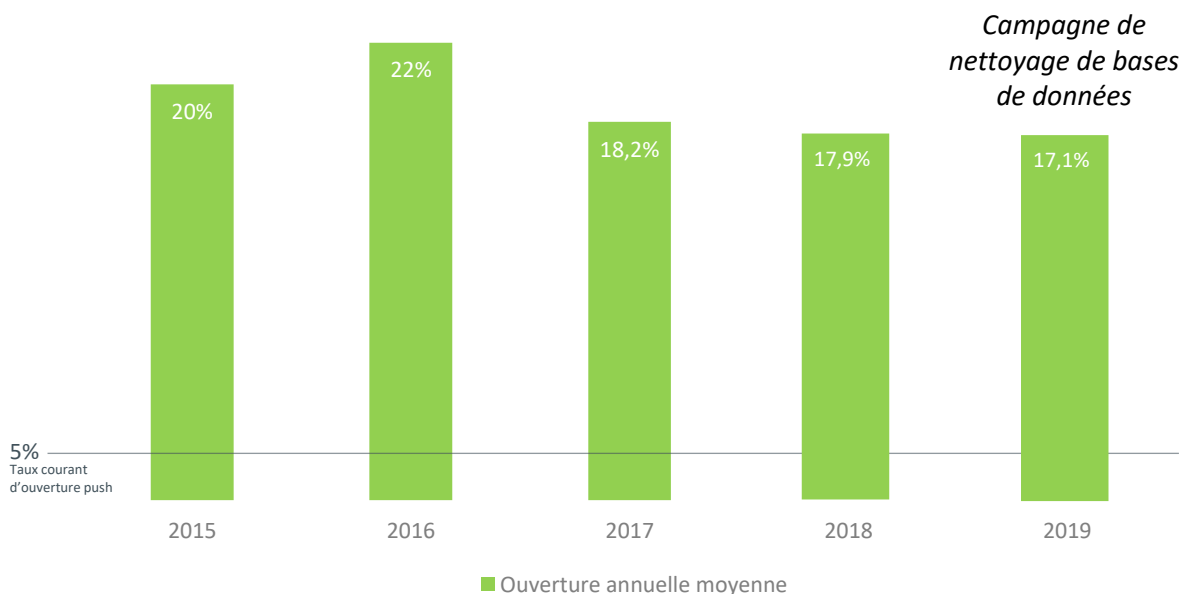
Résultats

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

Consommation d'énergie liée à la durée de résolution d'un ticket en 2019

	Avril	Mai	Juin	Juillet	OBJECTIFS
Temps moyen de résolution d'un ticket	17,5H	33,96H	97,02H	104,90H	48h
KW/h nécessaires	1,7	3,4	9,7	10,5	4,8

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



COMPORTEMENT ETHIQUE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



COMPORTEMENT ETHIQUE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Engagements et risques liés aux activités commerciales et de sous-traitances

Les engagements de Limonetik

Lutter contre toute forme de corruption, incluant : l'extorsion de fonds, les pots-de-vin et 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.

Limonetik a rédigé une charte des déplacements professionnels et a instauré un barème de note de frais en tenant compte des obligations réglementaires et en parfaite concordance avec la stratégie RSE.

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 l'équipe juridique ;
- ❖ 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 suivi 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.

COMPORTEMENT ETHIQUE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Engagements et risques liés aux activités commerciales et de sous-traitances

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.
- ❖ Une enquête annuelle RSE Ethique a été mise en place vis-à-vis des fournisseurs et vis-à-vis des clients.

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.

Equité, éthique et transparence

Par ailleurs, Limonetik a rédigé une charte d'achats responsables. Véritable code de conduite, il vise à associer les parties prenantes de Limonetik à la mise en place de mesure de vigilance.

Dans le cadre de la lutte anti-blanchement, Limonetik, en tant que FinTech, s'engage également à respecter et à appliquer les directives LCB-FT (lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme) de l'Union Européenne.

COMPORTEMENT ETHIQUE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Résultats

