

Paris, le 13 avril 2021

Je, soussignée Natacha de Saint-Vincent, en tant que Présidente du Pôle Formation Lefebvre-Sarrut m'engage à poursuivre le soutien à l'initiative du Global Compact. De même, je confirme ma volonté de le traduire au quotidien, et de le véhiculer auprès de toutes mes équipes.

Ainsi notre entreprise, par la présente, confirme son intention de renouveler son engagement à respecter les 10 principes de la rubrique « GENERAL » du PACTE MONDIAL.

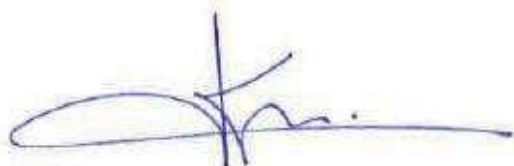
Malgré une conjoncture économique changeante, il est de notre devoir, en tant qu'entreprise innovante, de respecter notre engagement auprès du « United Global Impact ». Il est, plus que jamais, impératif de renforcer la place de la RSE au sein de la stratégie globale de CSP DOCENDI. Cela se traduit par des initiatives originales de respect du bien-être des salariés au quotidien, et aboutit à un fort sentiment d'appartenance à l'équipe de CSP DOCENDI.

Notre bienveillance à l'égard de l'environnement nous amène sans cesse à revoir nos objectifs à la hausse en termes d'économie d'énergie et de diminution de nos consommables. C'est avec une pareille exigence que nous choisissons nos partenaires, nos fournisseurs et que nous numérisons nos prestations.

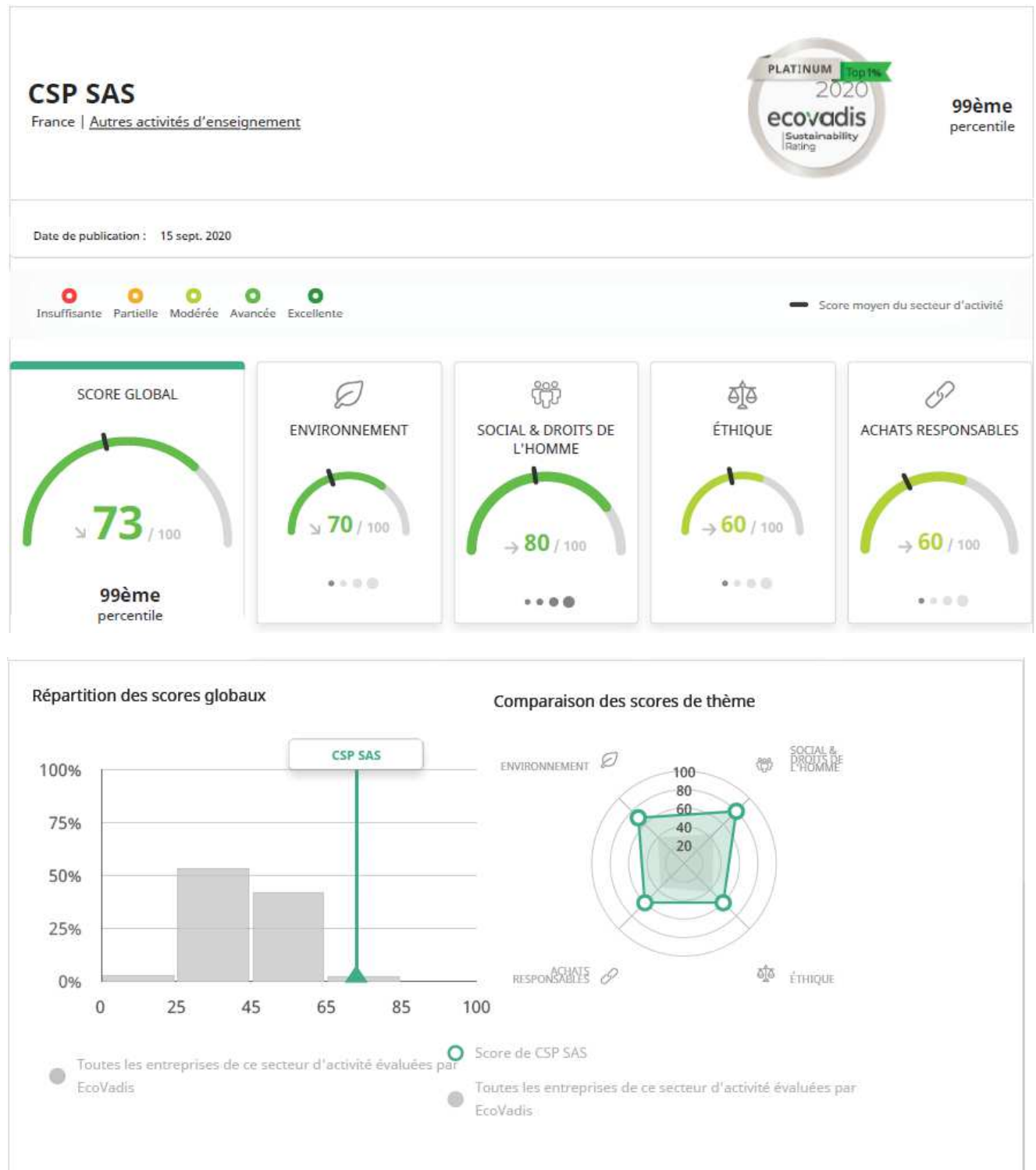
Nous veillerons à respecter cette initiative et ses principes dans la continuité.

Natacha de Saint-Vincent

Directrice Générale



Evaluation ECOVADIS 2020 DE CSP DOCENDI



PRINCIPE N°1 ou 2

Principes relatifs aux droits de l'homme





Ambitions et objectifs :

Notre société est très soucieuse du respect des droits de l'homme. Notre métier nous amenant à travailler sur « l'humain » dans nos formations, c'est avec une attention toute particulière que nous appréhendons ce sujet.

De la part de l'équipe dirigeante

Suite au rachat et à la fusion avec la société Claude Aburbé et Associés en 2017, un plan stratégique 2018-2020 a été lancé. A cette occasion le comité de Direction s'était engagé sur un certain nombre de points auprès des salariés :

- Faire vivre nos valeurs : I CARE.
- Continuer à avancer sur notre modèle d'organisation pas libérée mais presque
- Faire grandir toute l'équipe dans le cadre du triptyque liberté-responsabilité-confiance.
- Construire des axes concrets dans un groupe de travail collaboratif salariés-direction.
- Devenir formellement une « Great place to work ».
- Respecter le droit à la déconnexion, favoriser l'équilibre vie-privée vie pro, être facilitant en tant qu'organisation.
- Continuer à proposer des évolutions aussi souvent que possible.
- Inviter plus systématiquement des salariés à venir présenter des projets en Comité de Direction.
- Améliorer le partage d'informations, d'expériences.

En 2019, nous avons racheté la Société DOCENDI. En dehors des aspects économiques et commerciaux, nous avons regardé attentivement les valeurs de cette entreprise et nous nous sommes assurés d'une totale similitude.

Pour s'assurer d'une parfaite intégration, nous avons lancé 6 groupes de travail, très participatifs, afin de favoriser le partage des valeurs et une intégration performante.

Le projet a été présenté à l'ensemble du personnel le 16 septembre 2019.



A ce jour, nous sommes complètement en phase avec notre plan stratégique et les résultats l'attestent (cf § réalisation). Nous continuons donc sa mise en œuvre.



De la part du Comité Social et Economique

En 2016 le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou CHSCT) et les délégués du personnel et le comité d'entreprise (CE) ont fusionné pour former un Comité Social et Economique (ou CSE)

L'ambition de ce CSE en matière de politique « Sérénité » reste la même : « travailler sereinement » et dans le respect des droits de chacun.

Les enjeux de ce comité relatifs au respect des droits de l'homme et de la sérénité des employés sont les suivants :

- Communication aisée auprès des représentants du personnel.
- Ecoute et remontée régulière.
- Identifier des points d'alertes/points de risques majeurs.
- Véhiculer le respect d'autrui auprès de chacun.

Un de nos objectifs principaux est de donner le maximum de sérénité à tous les acteurs de l'entreprise. Cette sérénité permet une qualité de vie améliorant les services que nous proposons. L'équilibre est primordial.

Réalisations :

Le plan d'action relatif au respect des droits de l'homme est poursuivi depuis 2016. Plusieurs réalisations ont eu lieu au cours de l'année ou sont maintenues.

1) Faire vivre nos valeurs : I CARE :

L'humain et le respect des droits de l'homme ont, clairement, trouvé leur place au sein des valeurs de CSP et font partie intégrante de la mission de l'entreprise depuis avril 2015. En 2017 nous avons décidé d'afficher explicitement l'importance de l'aspect humain au sein de l'entreprise.

Valeurs de CSP

	<ul style="list-style-type: none">▪ Innover▪ Penser Client▪ Etre Agile▪ Respecter les autres (et soi même)▪ Agir en Equipe
---	--



Les valeurs de CSP sont maintenues avec le plan stratégique 2018-2020 et sont portées par le Comité de Direction.

Pour ancrer les valeurs par l'exemplarité, le Comité de Direction s'est engagé explicitement et individuellement à respecter les comportements clés suivants :

- *Etre sérieux sans se prendre au sérieux*
- *Donner du sens*
- *Etre exemplaire, être simple, parler vrai, être courageux et responsable*
- *Etre factuel et transparent*
- *Etre réaliste et positif*
- *Etre à l'écoute et orienté solutions, être curieux, ouvert, aller chercher*
- *Avoir le sens de l'effort*
- *Etre réactif, prendre des décisions, si possibles bonnes, dans le bon rythme*
- *Faire confiance*
- *Etre bienveillant*
- *Passer du temps avec les collaborateurs*
- *S'intéresser et valoriser le métier de chacun*
- *Mettre en œuvre le droit à l'erreur pour soi et pour les autres, reconnaître ses erreurs simplement, être capable de changer d'avis*
- *Réfléchir à plusieurs*
- *Etre alignés/prendre le temps de s'aligner*

Nous avons fait participer l'ensemble de nos collaborateurs à l'élaboration d'un livre dans lequel les collaborateurs de CSP racontent 50 erreurs et 50 réussites.

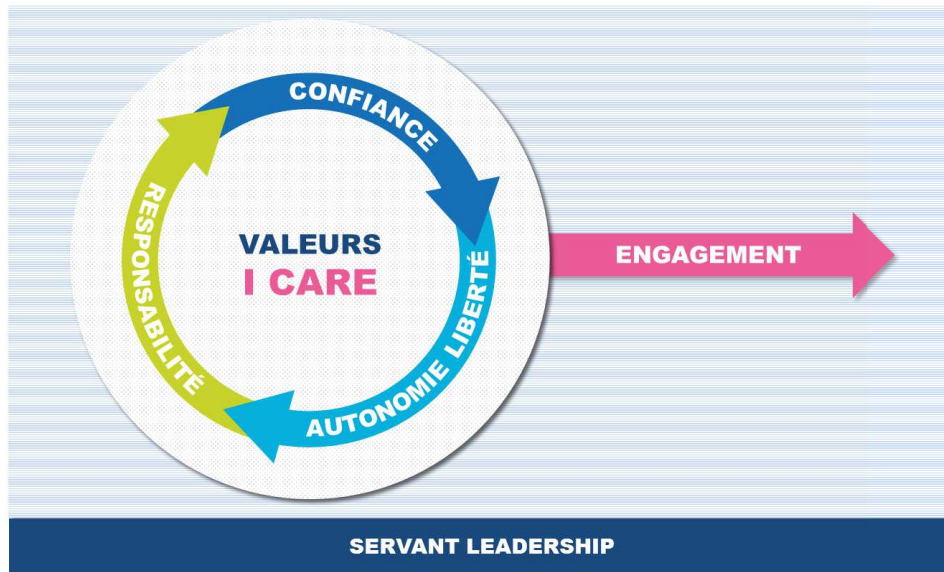




2) Un modèle d'organisation pas libérée mais presque et un triptyque liberté-responsabilité-confiance :

Chez CSP, le respect, la collaboration et l'ouverture d'esprit sont des valeurs cardinales.

L'autonomie est encouragée auprès de nos collaborateurs. Cette responsabilisation s'accompagne d'un droit à l'erreur et à la bienveillance de la direction et des équipes. La direction est tournée à 100% vers les collaborateurs dans une perspective de servant leadership pour leur garantir un espace où il fait bon venir travailler :



3) Construire des axes concrets dans un groupe de travail collaboratif salariés-direction

Citons, à titre d'exemple, quelques réussites concrètes :

- Le projet « On Boarding » pour l'ensemble de nos collaborateurs et intervenants formateurs.
- Le projet "Great Place To Work"
- La mise en oeuvre participative de notre partenariat avec le "think tank Marie Claire" sur l'égalité Homme-Femme sur 2019 qui se traduit par des engagements durables au sein même de notre entreprise :

« Les engagements »

Pour CSP The Art of Training, sa présidente Aurélie Feld s'est engagé à étendre à un mois le congé parental du conjoint ou de la conjointe de la mère. Cela s'applique au niveau du groupe Lefebvre Sarrut et de l'ensemble des filiales européennes, auquel CSP The Art of Training appartient.

- CSP The Art of Training va construire et mettre à disposition gratuitement un module permettant aux entreprises de former leurs salariés sur les questions de la parité.

- CSP The Art of Training s'engage à respecter la vie pro et vie personne en évitant d'organiser des réunions tôt le matin ou après 18h... »

Le Think Tank a remis sa
copie au Gouvernement le
18 juin à l'Unesco



Téléchargez les mesures définies par le
Think Tank en faveur de l'Egalité.
Découvrez les propositions des
entreprises pour favoriser l'égalité dans
le monde du travail

[> TÉLÉCHARGER LE DOCUMENT](#)

Pourquoi CSP The Art of
Training s'engage sur
l'égalité



A retrouver : les interviews de Aurélie
Feld, présidente et de Françoise
Lorente partenaire de CSP et un article
signé Patrice Bonfy, fondateur du
Paternel

[> TÉLÉCHARGER LA BROCHURE](#)

Engagements des
entreprises (égalité
homme/femme)



Découvrez les engagements des
entreprises pour atteindre l'égalité dans
le monde du travail.

[> TÉLÉCHARGER LE DOCUMENT](#)

4) Devenir formellement une « Great place to work »

CSP est devenu officiellement « une entreprise où il fait bon travailler ».



Nous avons même été plus loin en étant reconnue comme « Best Workplace » (les 50 meilleures entreprises où il fait bon travailler) au palmarès 2019 :

**Great
Place
To
Work®**



















































Best Workplaces™

50 à 500 salariés

FRANCE

2019

Palmarès Best Workplaces France 2019 - 50 à 500

1		Novencia Group	25		L'olivier assurance-auto
2		Adone Conseil	26		AMA
3		Cadence Design Systems	27		C'PRO Auvergne Rhône Alpes
4		Yélé Consulting	28		CSP The Art of Training
5		Accuracy	29		VirtualExpo Group
6		Web-Atrio	30		Capital Fund Management
7		W.L. Gore & Associés SARL	31		CREATIS
8		ADSEARCH	32		Magellan Consulting
9		SAS France	33		Nextoo
10		LISTEN TOO	34		KANTAR WORLD PANEL
11		BROWN-FORMAN France	35		AFE (Audit Finance Expert)
12		DES SYSTEMES ET DES HOMMES	36		Shangri-La Hôtel, Paris
13		GARANCE	37		Apsia
14		Esker	38		EPSA Tax & innovation
15		SAEGUS	39		PROVEPHARM SOLUTIONS
16		EVANEOS	40		Bjorg, Bonneterie et Compagnie
17		Just Eat	41		Notre logis
18		Ailancy	42		NORTIA
19		SYD	43		Bonitasoft
20		STRYKER	44		Volkswagen Financial Services
21		SOPHIA ENGINEERING	45		Itelios
22		Deliveroo France (Siège)	46		ECO COMPTEUR
23		ABGI France	47		LesFurets.com
24		ConvictionsRH	48		Apollo SSC
			49		Webnet
			50		C2S Bouygues



Pour 2020, malgré le contexte particulier, nous avons lancé une nouvelle enquête avec « choose ma compagny » pour connaître l'avis de nos collaborateurs sur le télétravail.



Cela nous a conforté dans notre volonté de mettre en place un accord de télétravail pérenne. Celui-ci a été signé avec les instances représentatives du personnel (CSE) et est en vigueur. Il fait actuellement l'objet d'un atelier de 4h pour chaque collaborateur.

5) Respecter le droit à la déconnexion, favoriser l'équilibre vie-privée vie pro, être facilitant en tant qu'organisation

Trois actions majeurs ont été menées :

- Une communication à l'ensemble du personnel.
- Un engagement formel du Comité de Direction, qui est exemplaire sur le sujet et ne communique jamais après 20h ou le weekend.
- Un suivi régulier et un rappel à chaque dérive.

6) Moments d'échanges informels :

- Afin de favoriser la communication, la connaissance de l'autre et un vivre-ensemble harmonieux, des moments d'échanges informels sont instaurés tous

les trimestres. Ils permettent à l'ensemble des salariés de se rencontrer et d'échanger. Une journée de réunions par trimestre est organisée.



Elles permettent de renforcer la cohésion des équipes.

- Tous les 2 mois nous avons également mis en place les « Q&A ». C'est un moment de 1 heure où la Direction répond à toutes les questions des salariés. Ce moment est également enregistré en Web-Ex afin de permettre aux salariés à distance de pouvoir participer ou de revoir l'évènement.
- Deux événements annuels la Fête de janvier et l'Université d'été complètent ces moments de partage trimestriels. En 2020, nous avons dû faire une pause pour des questions sanitaires. Mais nous reprendrons ces actions dès que cela sera possible.
- La promotion de l'innovation et de l'esprit d'équipe est assurée par le concours « Idéaction », permettant à chacun d'échanger avec d'autres salariés du groupe (y compris à l'étranger). Chacun des 2 650 salariés du groupe peut ainsi constituer une équipe (entre deux et quatre participants) autour d'une idée qu'il souhaite mettre en œuvre au sein du groupe.



7) Améliorer le quotidien

CSP DOCENDI se veut être une entreprise facilitante auprès de ses salariés. Sans être exhaustifs, nous pouvons citer quelques actions :

- Nous améliorons, en permanence, les lieux et moments de détente des salariés : achat et mise à disposition d'un babyfoot et d'une table de ping-pong, renouvellement de l'électroménager de la cuisine commune, déjeuners informels, goûters, séance de massage offerte aux salariés...

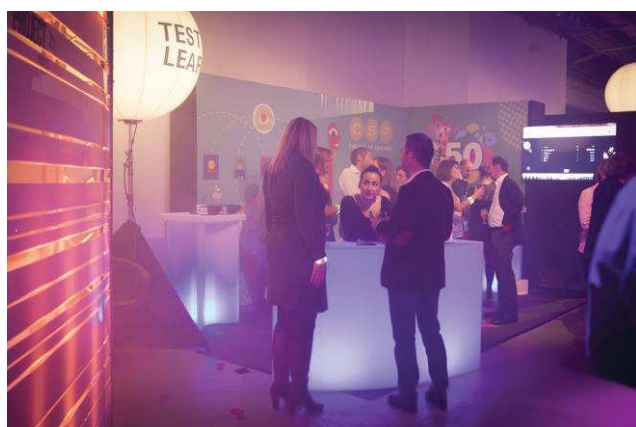


- Nous offrons des tickets cadeaux avant les vacances et à Noël.
- Nous mettons à disposition un site web Comité d'entreprise pour l'ensemble des salariés pour qu'ils puissent profiter de réductions sur un ensemble d'activités de bien-être et loisirs : cinéma, concerts, parcs d'attraction, biens de consommation, voyages
- La troisième édition de « Noël des enfants » n'a pu avoir lieu en décembre 2020. En revanche, nous avons pu permettre aux salariés de choisir des cadeaux pour leurs enfants qui ont pu être livrés.



Pour rappel, l'année 2019 nous avons permis de fêter les 50 ans de CSP DOCENDI.

L'entreprise a invité un grand nombre de partenaires, de clients et tous les salariés de CSP DOCENDI à partager leur culture, leurs valeurs...



8) Respect des droits de l'homme pour nos clients et nos fournisseurs :

CSP DOCENDI, dans sa volonté de respecter ce point, veille régulièrement à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme chez ses fournisseurs comme chez ses clients.

Cela se traduit, par exemple, par des engagements concrets et reconnus :

- Nous sommes signataire de la charte de la diversité depuis 2009.
- Nous répondons aux exigences RSE « ECOVADIS » de nos clients.
- Dans les contrats avec nos partenaires fournisseurs, nous intégrons des clauses sur le respect des droits de l'homme.
- Nous avons mis en place une cellule RGPD ;

PRINCIPE N°6

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession





Ambition et objectifs :

En lien avec les engagements du groupe présentés dans notre Déclaration de Performance extra-financière (fichier joint en annexe), notre entreprise maintien une forte diversité de genre, d'âge, de religion, d'orientation sexuelle ou encore d'origine géographique.

Les recrutements et les changements de direction sont l'occasion de renforcer la parité et l'égalité en matière d'emploi. Les embauches en cours contribuent également à ce phénomène de parité et de diversité.

La diversité au sein de CSP DOCENDI a été renforcée, tant sur des critères de sexe, d'âge, d'origine ethnique, de religion, d'orientation sexuelle que de handicap.

Nos locaux, depuis 2013, sont accessibles aux personnes en situation de handicap (ERP 5) et nous répondons aux exigences Qualiopi (référentiel qualité pour les organismes de formation incluant des critères sur le handicap).



En plus de l'accord de télétravail, nous avons mis en place plusieurs dispositifs en place pour concourir à l'égalité des chances :

- Les entretiens annuels et professionnels font l'objet d'une structure établie impliquant le collaborateur, le manager et les ressources humaines



- Nous avons mis également une politique de mobilité au sein du groupe permettant à chacun de trouver des offres, de postuler, de découvrir les autres métiers, de trouver des conseils et des témoignages.



En complément, nos réalisations précédentes:

1) Sensibilisation des managers :

- A l'embauche sans discrimination de sexe, d'âge et de religion notamment.
- A la promotion sans considération de sexe, d'âge et de religion notamment.
- A la délégation de missions de façon objective.
- A la gestion des équipes pour faciliter l'intégration des nouveaux personnels
- Sensibilisation et formation des managers et des salariés sur le handicap et l'accueil des personnes en situation de handicap.

2) Organisation :

- Création de passerelles entre les différents types de fonctions et de métiers dans l'entreprise ; promotion interne pour les postes à responsabilité managériale.
- Comité de Direction majoritairement féminin
- Possibilité de travailler à distance ou à temps partiel, permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle.
- Aménagements de temps de travail facilitant la pratique religieuse.
- Création d'une DUP (Délégation Unique du Personnel) avec la fusion du CHSCT et du CE. Cette DUP se nomme, aujourd'hui, le « Comité Social et Economique » (CSE).
- Des locaux labellisés : Société Handi Accueillante.

3) Embauches et intégration :

- Choix d'embauches dans la diversité.
- Maintien d'un processus d'intégration.



en 2020, la société compte 120 salariés contre 48 en 2006 :

Le rachat de la société Claude Aburbé et associés fin 2016 et sa fusion absorption en juillet 2017 ont naturellement fait croître le nombre de salariés. L'objectif était d'intégrer ces nouvelles équipes le plus sereinement possible. En 2019/2020, nous avons réalsé la même démarche pour la société DOCENDI.

En complément :

- La direction est toujours assurée depuis Janvier 2015 par une femme (Aurélie Feld, puis depuis 2020, Natacha de Saint-Vincent).
- Le comité de direction est composé de 3 femmes qui ont toutes moins de 50 ans

- Passage de 9 à 16 administratifs / commerciaux / marketers, issus de la diversité.
- Modification de la pyramide des âges de la société, avec un rajeunissement de plus de 5 ans, et un meilleur équilibre dans l'âge des employés.
- Modification de l'organisation du travail : temps partiel, travail à distance, respect des temps religieux ... en sollicitation des contraintes, et en réponse aux demandes des salariés (aucun refus Direction sur les demandes argumentées).

Un CSE toujours très active, qui se réunit tous les mois, avec une prise de décision collective et des suggestions sur les dossiers de nature RH.

Un accord sur le temps de travail est signé permettant aux salariés non cadre de choisir entre deux options pour le temps de travail, 35h sans RTT ou 37h30 avec RTT et ainsi d'avoir plus de flexibilité dans leur organisation personnelle.

Les chiffres CSP en ce qui concerne les ressources humaines restent inchangés pour 2018 :

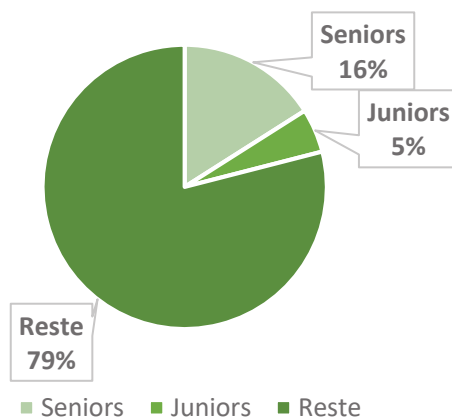
Stagiaires	1%
Seniors > 55 ans	16%
Jeunes < 28 ans	5%
Collaborateurs handicapés	3%

Sur le plan des cadres, la parité est presque parfaitement exercée.

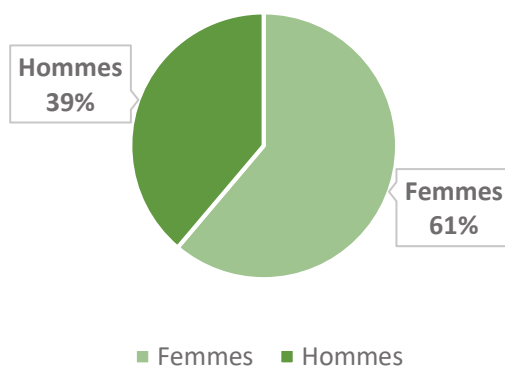
Femmes	61%
Femmes cadres	28%
Hommes cadres	33%



REPARTITION PAR AGE 2019 2020



PARITE 2019 2020



Actions à venir :

Ces actions et décisions s'inscrivent dans le quotidien de l'entreprise. Cela est fait en tout équilibre, et avec l'objectif d'ouvrir d'esprit de tous les salariés.

- Formations pour favoriser la montée en compétences.
- Poursuites des embauches dans la diversité.
- Maintien d'un équilibre homme-femme.
- Veiller à avoir des locaux toujours accessibles aux personnes en situation de handicap, ainsi que nos formations à distance.

PRINCIPE N°8

Des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement





Ambition et objectifs :

CSP DOCENDI prend très à cœur le respect de l'environnement. Notre métier nous amenait à avoir une consommation de papier importante, tant du fait de nos actions marketing, que de nos actions de formation. Notre activité nous amène toujours à gérer des espaces particulièrement grands pour la taille de notre société. Nous veillons donc à les gérer avec parcimonie.

Nos objectifs environnementaux concernent 3 axes :

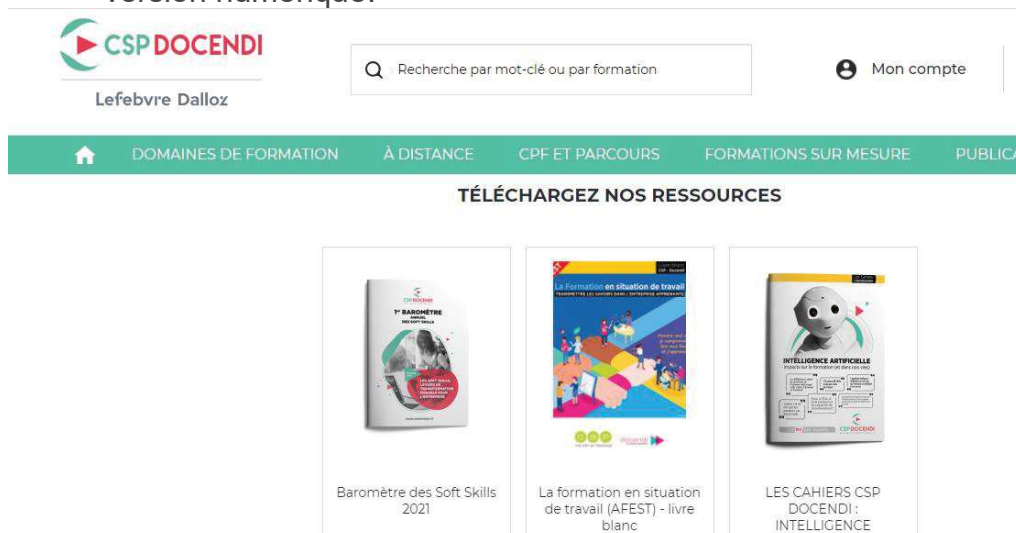
- une consommation responsable de papier par rapport à notre activité.
- une gestion économe de nos bâtiments.
- limiter les déplacements.

Réalisations :

Notre plan d'action s'est articulé autour de 3 grands axes :

1) L'expérience client :

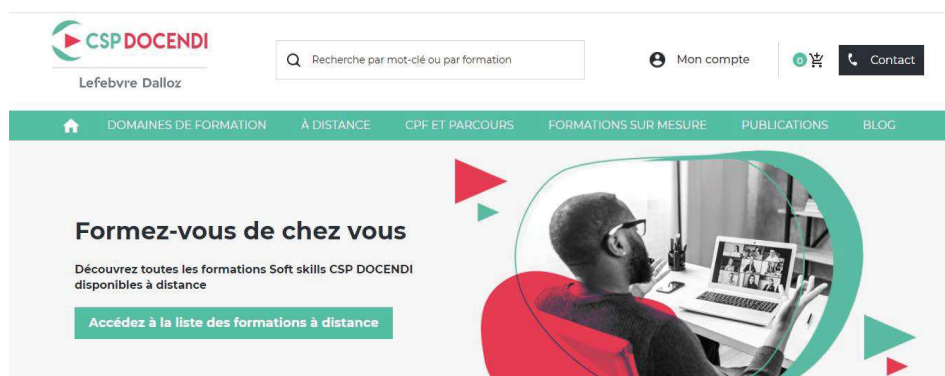
- Papier => le « tout numérique »
 - Replatforming du site CSP DOCENDI et réduction drastique de la version papier du catalogue au profit du catalogue téléchargeable en version numérique.



- Disparition des « Print » au profit des E-mailings.
- Mise en place des « Espaces participants ». Chaque bénéficiaire de nos formations y retrouve l'ensemble des informations nécessaires pour la réalisation de sa prestation.



- Bâtiment
 - Digitalisation de nos formations : 100 % de nos formations peuvent être réalisées à distance (refonte de toutes nos formations pour les adapter en mode « distantiel » avec utilisation d'outils adaptés pour les classes virtuelles (WebEx, Zoom, Teams)
 - Diminution du nombre de salles dédiées aux formations non utilisées suffisamment dans l'année.



Et, pour nos formations toujours en « présentiel », intégration dans le règlement du participant de plusieurs règles :

- Demande d'éteindre les lumières et la climatisation/chauffage en cas d'ouverture de fenêtre ou de départ temporaire du bureau.
- Produits d'entretien plus « verts »
- Le tri des déchets.

Un protocole sanitaire (et les moyens nécessaires : gel hydro-alcoolique, lingettes) dans le cadre de la Covid 19 a été mis en place.

2) Nos produits : Digitalisation de notre pédagogie et de nos supports de formation :

Après nos actions initialisées en 2017 sur nos supports papier que nous continuons à respecter :

- Imprimer nos supports de formation en recto verso.
- En noir et blanc sauf demandes spécifiques
- Imprimeurs labellisés « Imprim'vert », PEFC ou FSC.
- Suivi régulier des impressions sur la machine de la reprographie. Ce suivi, fait l'objet d'une communication individuelle et collective.
- Renouvellement du Parc machines en septembre 2017, plus modernes et plus économes.

Nous avons lancé la digitalisation de nos supports et de nos modalités pédagogiques :

**CSP DOCENDI**
ACT WITH SOFT SKILLS

LA FORMATION À DISTANCE
Comment ça fonctionne ?





AVANT LA FORMATION

Je reçois un email avec mes identifiants de connexion.

Je teste l'outil Webex en allant sur ce lien :
<https://www.webex.com/fr/test-meeting.html#Vous>

Je peux aussi télécharger l'application Webex Meetings :
<https://www.webex.com/fr/downloads.html>



LE JOUR J

Je me connecte environ 30 minutes avant le démarrage en cliquant sur « démarrer la réunion » dans mon invitation Outlook avec les identifiants reçus par email.

Et je me munis d'un casque-micro ou d'écouteurs.

Je vérifie que le haut-parleur et le micro fonctionnent.

Je démarre la caméra.

Je peux lancer la formation en ligne !



APRÈS LA FORMATION

J'évalue ma formation un jour après l'avoir suivie puis plusieurs semaines après afin d'en mesurer sa praticité.

J'accède aux ressources pédagogiques en ligne où se trouve tout le contenu numérique (supports de formation, annexes, fiches mémo, cas pratiques, évaluation des acquis, modules e-learning, classe virtuelle...).

Pour y accéder, rien de plus simple : je me rends sur monespace.csp.fr



ASTUCE EN +

Je privilégie une connexion à Internet filaire plutôt que Wifi.

J'utilise Google Chrome ou Firefox plutôt qu'Internet Explorer.



3) Les salariés CSP DOCENDI :

Pour le « papier » :

- Augmenter les documents électroniques (dématérialisation) et utilisation de OneDrive, de Teams et de Sharepoint.

Activité	Engagé au 15/11/2019	Engagé au 22/11/2019
INTRA	12 343 K€	12 373 K€
INTER	2 940 K€	2 930 K€
TOTAL NATIONAL	15 283 K€	15 303 K€

- Favoriser les impressions en recto verso et en noir & blanc : paramétrage automatique de l'IT
- Travailler par poste et par métier pour limiter les impressions.
- Sensibilisation régulière des équipes par la direction.
- Incitation à ne pas imprimer les courriels avec un message final généralisé.
- Suivi régulier des impressions sur l'ensemble des copieurs des sites
- Recyclage des papiers brouillons

Concernant les déplacements :

- Favoriser les transports en commun : dans les règles transmises au formateur pour les notes de frais.
- Mise en place d'un accord de télétravail permettant à chacun de pouvoir travailler à distance au moins 2 jours par semaines.

Bâtiment

- Sèche-mains sur le site parisien
- Utilisation d'un lave-vaisselle dans la cuisine des salariés pour limiter la consommation d'eau
- Eteindre la climatisation dès qu'il est nécessaire
- Extinction de la climatisation automatique chaque soir et arrêt en dehors des périodes chaudes.
- Favoriser des ampoules basse consommation.
- Mise en place de détecteur de luminosité et de présence.
- Demander d'imprimer en priorité en N/B
- Promouvoir le recyclage des capsules Nespresso et récupération des capsules destinées au recyclage par la société Paprec.

Pour chaque salarié :

- Tri des déchets plus performant par la fourniture de poubelles à tri sélectif et une contractualisation de l'action de tri avec notre société de nettoyage.
- Distribution d'une gourde d'eau et d'un mug et suppressions des gobelets en plastique et des bouteilles d'eau.
- Mise en place des protocoles sanitaires (et mise à disposition des moyens nécessaires : gel hydro-alcoolique, lingettes, masques) dans le cadre de la Covid 19.



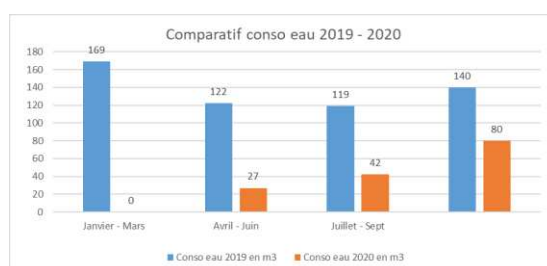
Résultats :

Les différentes consommations (électricité, papier, eau...) et le tri des déchets (capsules Nespresso, plastique, papier, carton) sont mécaniquement en baisse importante en 2020 et sont difficilement comparable avec 2019. En effet, les périodes de confinement successives nous ont obligé à fermer le site pendant une longue période.

Vous trouverez toutefois les résultats obtenus sur l'eau et l'électricité qui montre notre engagement de diminuer et ce malgré l'augmentation de l'activité et des équipes.

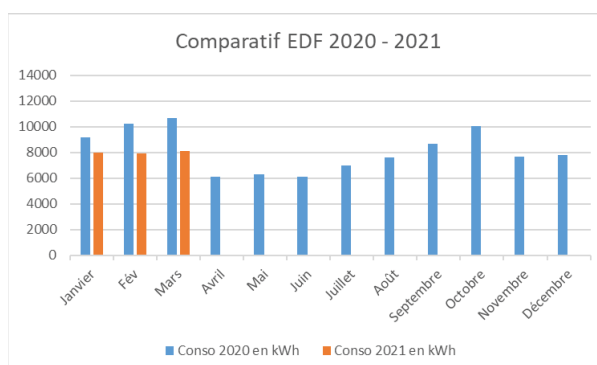
Consommation en eau :

	Janvier - Mars	Avril - Juin	Juillet - Sept	Octobre - Décembre	Total
Conso eau 2017 en m3	136	136	111	165	548
Conso eau 2018 en m3	145	110	135	163	553
Conso eau 2019 en m3	169	122	119	140	550
Conso eau 2020 en m3	0	27	42	80	149
EVOL %	-100,0%	-75,5%	-68,9%	-50,9%	-73,1%



Consommation électrique

	Janvier	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total	Evolution
Conso 2017 en kWh	11440	10847	10785	9817	9664	12106	21214	6090	12287	9899	9805	11945	135899	
Conso 2018 en kWh	10266	10607	12416	10793	9293	11571	13387	12559	10617	10195	9604	11542	132850	-2,30%
Conso 2019 en kWh	10089	10144	9876	8804	8079	8195	11944	9983	8541	9375	8628	10256	113914	-16,62%
Conso 2020 en kWh	9150	10222	10703	6108	6292	6109	6960	7590	8677	10059	7663	7770	97303	-17,07%
Conso 2021 en kWh	7993	7926	8115											
EVOLUTION %	-20,8%	-21,9%	-17,8%											



PRINCIPE N°10

Principes relatifs à la lutte contre la corruption





Ambition et objectifs :

La corruption met en danger la réputation d'une entreprise, et accroît les risques juridiques, financiers et autres.

La lutte contre la corruption fait partie des valeurs de l'entreprise CSP DOCENDI. La promotion de l'intégrité de chacun est une valeur que nous partageons. Ainsi, nous avons mis en œuvre les obligations liées à la loi Sapin 2 dont la cartographie des risques. Nous nous sommes également conformer à la législation relative à la protection des données : Règlement Général sur la Protection des Données « RGPD ».

Cette année 2020, nous avons déployé la charte éthique du groupe au sein de CSP DOCENDI (cf fichier joint en annexe)



Elle a la volonté de guider chaque Collaborateur qui serait confronté à un problème d'ordre éthique suscitant les questions suivantes :





La sensibilisation autour de cette charte a pour but d'assurer la continuité des actions déjà mise en œuvre :

1) Pour l'entreprise vis-à-vis des clients

Nous accordons une importance à éviter toute forme de corruption dans la relation que nous entretenons avec nos clients :

- Pas de cadeaux clients de fin d'année.
- Pas de réponse à des sollicitations diverses de la part de clients ou prospects qui nous mettraient dans des cas de confusion entre le choix factuel de CSP pour ses compétences et sa capacité à répondre aux projets client, et un choix qui se porterait davantage sur une relation de « copinage ».
- Pas de privilège client accordé de manière particulière. A ce titre nous avons créé des grilles de tarification et négociation, génériques et qui s'appliquent donc indistinctement à tous.
- Aucune incitation à destination du personnel lui permettant de penser que l'entreprise et les managers encouragent ou acceptent ce type de pratiques.
- Refus de remboursement sur des frais du personnel qui ne sont pas dûment justifiés, à la fois en termes de facture, et de preuves de la nécessité de la dépense.

La transparence des processus d'appel d'offre protège l'intérêt général. Cela promeut des règles du jeu équitables et transparentes.

Le comportement éthique est primordial pour tous les acteurs CSP DOCENDI. Une grande sensibilisation des équipes est faite régulièrement sur ce point.

Par ailleurs, un ensemble de dispositifs permettent de garantir aux clients l'utilisation contrôlée (selon son accord) et sécurisé des données personnelles.

2) Pour l'entreprise vis-à-vis des fournisseurs :

Du côté fournisseurs, nous n'acceptons aucun cadeau personnel autre que « symboliques » (boîte de chocolat ou bouteille de fin d'année). De plus ces cadeaux sont partagés au sein des services ou de l'entreprise globalement, pour ne pas servir à une seule personne. Enfin, lorsqu'un fournisseur prend l'habitude de fournir des cadeaux, nous lui signalons aimablement notre refus de ce type de pratiques, afin d'éviter que cela ne se reproduise (voire refus du cadeau s'il s'avère non symbolique).

3) Pour l'entreprise vis-à-vis des partenaires :

Du côté partenaires, nous fonctionnons de la même manière. Les seuls cadeaux acceptés sont des repas pris entre le partenaire et nous-mêmes, au titre d'un point d'arrêt, et dans un restaurant « normal ». Nous n'acceptons pas de rétribution d'apport d'affaires autres que celles définies au sein d'un contrat écrit.

4) Messages lors des formations :

L'item « corruption » fait partie des points de vigilance travaillés et partagés avec les participants lors des formations délivrées par CSP DOCENDI. Cela est le cas tant dans les formations d'acheteur que dans les formations commerciales.

CHARTRE ETHIQUE

HONNÊTÉTÉ
PARTAGE
RÈGLES MORAL
PERFORMANCE
MOTIVATION
ANTI-CORRUPTION
CONFIANCE
JUSTICE ÉQUITÉ
BUSINESS
APPARTENANCE
VALEURS SOCIAL DEVOIR
PROTECTION
CONFORMITÉ
DIVERSITÉ
ATTITUDES
RESPECTABILITÉ
INTÉGRITÉ
PRINCIPES
EXPÉRIENCE UNITÉ
RESPONSABILITÉ
DROIT
VÉRITÉ
CONFLIT
ÉTHIQUE
COOPÉRATION

LEFEBVRE
SARRUT

LE MOT DU PRÉSIDENT



Lefebvre Sarrut fonde sa culture d'excellence et d'intégrité sur ses valeurs d'éthique, de responsabilisation et de professionnalisme ainsi que sur le respect scrupuleux des lois et des règlements.

Cette charte éthique est une nouvelle occasion de se rappeler nos règles et, au-delà, de porter nos valeurs aussi bien en interne que vis-à-vis des tiers, de nos fournisseurs et surtout de nos clients qui nous sont d'autant plus fidèles qu'ils associent nos offres à cette culture d'excellence.

Ensemble nous assurerons notre croissance future d'autant mieux que nous saurons protéger nos actifs les plus précieux, nos marques, nos contenus et notre qualité.

Olivier Campenon
Président du Directoire
Lefebvre Sarrut

L'ESPRIT DE LA CHARTE ETHIQUE

1 – A qui cette Charte s'applique-t-elle ?

La Charte Ethique s'applique à tous les salariés et à tous les mandataires sociaux ainsi qu'à tous les prestataires intervenant au sein de LEFEBVRE SARRUT, désignés ensemble les Collaborateurs de toutes les filiales et participations composant LEFEBVRE SARRUT.

2 – Quel est l'objectif de cette Charte ?

Cette Charte représente l'engagement de LEFEBVRE SARRUT à conduire ses affaires dans le respect des lois éthiques en vigueur. L'objectif de cette Charte est de réunir les grands principes d'actions et de comportements individuels devant être respectés par chacun d'entre nous.

Ainsi, cette Charte illustrant les principes éthiques que les Collaborateurs de LEFEBVRE SARRUT doivent appliquer dans leurs activités respectives, a vocation à être appliquée consciencieusement par l'ensemble des Collaborateurs.

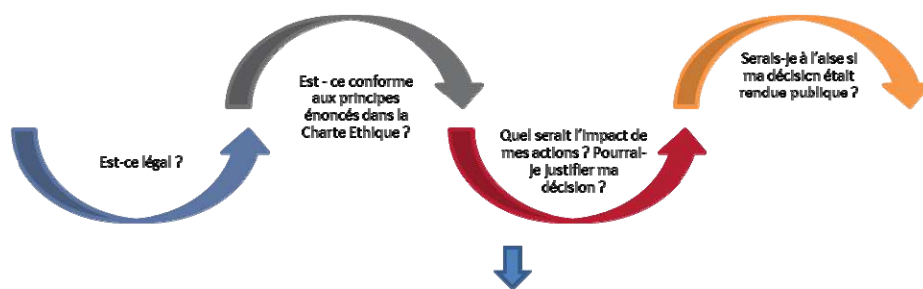
3 – Comment utiliser la Charte ?

Cette Charte ne se substitue pas aux lois et règlements ni aux accords et aux engagements existants applicables dans les pays où LEFEBVRE SARRUT opère, mais sert de guide pour aider chacun à identifier et traiter les questions d'éthique.

Elle n'est pas exhaustive et son contenu pourra être amené à évoluer suite éventuellement à des évolutions législatives ou pour protéger au mieux les intérêts de LEFEBVRE SARRUT.

Cette Charte est disponible sur les sites intranet de toutes les filiales de LEFEBVRE SARRUT permettant ainsi un accès à l'ensemble des Collaborateurs aux standards de LEFEBVRE SARRUT en matière d'éthique.

Elle a la volonté de guider chaque Collaborateur qui serait confronté à un problème d'ordre éthique suscitant les questions suivantes :



Si la réponse à l'une de ces questions est NON, parlez-en !

**En cas de doute ou d'incertitude, demandez conseil à une autorité compétente :
Votre supérieur hiérarchique ou aux Ressources Humaines**

Cette Charte ne peut prévoir ni traiter toutes les situations qui pourraient se présenter.

Pour toutes ces questions auxquelles vous ne trouveriez pas la réponse dans la présente Charte, et plus généralement, pour toute autre question sur l'application de celle-ci, consultez les personnes compétentes, à savoir votre Responsable hiérarchique direct et/ou votre Directeur Ressources Humaines de proximité ou la Direction des Affaires Juridiques.

I. PRINCIPES D' ACTIONS

Quotidiennement, nous sommes confrontés à des situations où nous pouvons nous interroger sur la bonne pratique à adopter. C'est pourquoi, selon les domaines, la Charte a vocation à nous guider.



LA QUALITE DES PRODUITS / PRESTATIONS

LEFEBVRE SARRUT met tout en œuvre pour proposer des produits de grande qualité à ses clients. Son niveau d'exigence lui a permis d'acquérir une certaine notoriété et une reconnaissance sur le marché.

LEFEBVRE SARRUT veille à ce que ses produits/prestations répondent à toutes les exigences légales et réglementaires en vigueur. Chaque Collaborateur doit chercher à atteindre un niveau élevé de qualité de produit de sa conception à sa distribution même après sa mise sur le marché. L'implication et le grand professionnalisme du Collaborateur sont deux qualités essentielles à LEFEBVRE SARRUT afin de conforter son image de partenaire de choix.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons respecter l'ensemble des lois et des réglementations en vigueur pour garantir la conformité de nos produits/prestations.
- Nous devons traiter les réclamations des clients de manière équitable et en temps utile.
- Nous ne devons pas ignorer les éventuels problèmes sur la qualité de nos produits/prestations.



CONCURRENCE

Nous respectons l'intégrité du marché et nous nous opposons à toute action illicite qui viserait à éliminer un concurrent ou à forcer des partenaires commerciaux à accepter des conditions commerciales déloyales et trompeuses.

Nous bannissons toute pratique d'entente sur les prix avec les concurrents, de partage de marché ou de trucage d'offres.

Nous veillons également à ne pas échanger de données commerciales sensibles avec les concurrents de LEFEBVRE SARRUT.

Notre intérêt est de travailler dans un marché où les pratiques commerciales jouissent d'une bonne réputation pour renforcer la confiance de nos clients.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons nous assurer que toutes informations concernant nos concurrents proviennent de sources fiables et obtenues de façon légale.
- Nous ne devons pas établir de contrats d'exclusivité avant d'avoir consulté la Direction des Affaires Juridiques.
- Nous ne devons pas dénigrer nos concurrents.



PUBLICITÉ ET MARKETING

Dans l'ensemble des activités de promotion et de communication relatives aux produits/prestations commercialisés par LEFEBVRE SARRUT, nous devons appliquer les standards éthiques les plus élevés en s'assurant que l'information fournie est à jour, exacte, objective et suffisamment complète pour permettre une appréciation fiable de la qualité du produit/prestation.

Ces standards sont indispensables pour gagner et conserver la confiance et la fidélité de nos clients.

Nous souhaitons communiquer de façon responsable en veillant à respecter la diversité des besoins.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons donner une description juste, fidèle et sincère de nos produits/prestations permettant d'assurer une facile compréhension par nos clients.
- Nous devons fournir aux clients toutes les indications nécessaires pour une meilleure utilisation de nos produits et de nos services.
- Nous ne devons pas collecter auprès des internautes des informations à des fins de publicités comportementales sans les avoir informés (exemple : cookie).



PROTECTION DES MARQUES

Nos marques sont nos actifs les plus précieux.

Nous devons protéger tous droits de propriété intellectuelle dans le cadre du développement de nouveaux produits et des activités de marketing et de publicité.

LEFEBVRE SARRUT et ses filiales comptent sur vous pour les aider à exercer tous les droits de propriété intellectuelle dans le cadre de la lutte contre les copies et contrefaçons.

Réciproquement, nous devons respecter les droits de propriété intellectuelle des tiers.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons nous assurer de tous nos droits de propriété intellectuelle.
- Nous devons respecter les chartes graphiques en vigueur.
- Nous ne devons pas porter atteinte aux marques existantes au sein de LEFEBVRE SARRUT et ses filiales.



CORRUPTION

La corruption est inacceptable et n'est pas compatible avec les valeurs et les activités de LEFEBVRE SARRUT.

A cet égard, nous respectons les lois anti-corruption et avons une « tolérance zéro » pour tous actes de corruption émanant de Collaborateurs ou de tiers, agissant ou non pour le compte de LEFEBVRE SARRUT.

Nous nous interdisons de participer à tout acte de corruption qui pourrait engager la responsabilité civile ou pénale de LEFEBVRE SARRUT et donc lui porter préjudice.

Ainsi, nous ne devons ni offrir, promettre ou donner [corruption active] ni solliciter, demander, recevoir ou accepter de recevoir [corruption passive] des faveurs* ayant pour but d'obtenir en échange un quelconque avantage financier, commercial ou administratif illégal.

** Cf II. - Cadeaux et invitations*

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons nous assurer que nos partenaires commerciaux et intermédiaires sont informés de notre politique anti-corruption et s'engagent à la respecter.
- Nous devons être un exemple compte tenu de notre activité.
- Nous ne devons pas dissimuler des faits de corruption portés à notre connaissance.



CHOIX ET TRAITEMENT ÉQUITABLE DES FOURNISSEURS

Nous sommes attentifs à la qualité des relations que nous entretenons avec nos fournisseurs.

LEFEBVRE SARRUT sélectionne, en effet, ses fournisseurs et prestataires sur la base de critères de qualité, de performance, de coût et d'adéquation à ses besoins.

Nous attendons de nos partenaires un engagement équivalent au nôtre en termes de respect des droits de l'homme, de loyauté, de protection tant des informations confidentielles que de la propriété intellectuelle et de lutte contre la corruption.

Chaque Collaborateur doit sélectionner ses partenaires sur une base objective, sans favoritisme* ni discrimination en veillant au respect des principes énoncés ci-dessus.

Nous négocions avec nos fournisseurs ouvertement et en toute coopération.

LEFEBVRE SARRUT n'abusera pas de sa position sur le marché pour obtenir un traitement privilégié.

* Cf II.- Conflits d'intérêts

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons nous assurer que nos fournisseurs ne sont pas en situation de dépendance économique vis-à-vis de LEFEBVRE SARRUT et de ses filiales.
- Nous devons nous assurer que notre Charte éthique est respectée par l'ensemble de nos fournisseurs.
- Nous ne devons pas continuer à travailler avec un fournisseur qui ne satisferait pas à nos attentes en matière d'éthique.



DOCUMENTS FINANCIERS ET PROFESSIONNELS ET LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Dans le cadre de la conduite des activités de LEFEBVRE SARRUT, nous avons tous l'obligation de nous assurer que l'ensemble des informations figurant dans tous nos documents professionnels notamment financiers, est exact, fidèle et sincère.

Par ailleurs, nous devons nous assurer que nos produits ne soient pas utilisés comme un instrument servant à « blanchir » des fonds, au travers de canaux d'opérations commerciales régulières de LEFEBVRE SARRUT.

Ainsi, nous respectons les procédures ayant pour objectif de connaître nos clients ainsi que leurs activités et de mettre à jour les informations sur nos clients, notamment bancaires.

De surcroît, nous sommes vigilants à l'égard de tout comportement ou activité pouvant apparaître suspect et susceptible d'indiquer qu'un client tente de nous utiliser afin de blanchir de l'argent.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons coopérer avec les auditeurs internes ou externes.
- Nous devons conserver et archiver ces documents en toute sécurité.
- Nous ne devons pas recevoir de fonds d'une société non-contractante.



FISCALITE

LEFEBVRE SARRUT et ses filiales respectent scrupuleusement la législation fiscale nationale.

AGIR AVEC ÉTHIQUE

Ainsi, elles remplissent toutes leurs obligations fiscales en effectuant toutes les déclarations fiscales requises et afférentes aux activités et à leur patrimoine et en s'acquittant de l'ensemble des taxes et impôts locaux et nationaux auxquels elles sont assujetties.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons maintenir des relations de confiance avec les autorités fiscales.
- Nous devons établir des déclarations fiscales complètes et fidèles.
- Nous devons rester une référence en matière fiscale.



DIVERSITE

LEFEBVRE SARRUT et ses filiales sont des employeurs non-discriminants et s'engagent en matière de diversité des compétences et des cultures notamment dans ses politiques Ressources Humaines, Marketing et Achats.

Nous facilitons l'intégration professionnelle des personnes en difficulté d'accès à l'emploi et notamment les personnes en situation de handicap et les groupes sociaux et/ou ethniques sous-représentés.

Nous nous assurons que la politique de LEFEBVRE SARRUT en matière de diversité s'applique au sein de toutes les entités et dans nos rapports avec nos clients, nos fournisseurs, nos partenaires commerciaux et tous tiers.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons rejeter toutes formes de discriminations, d'intimidations ou de harcèlements pour quelque motif que ce soit.
- Nous devons traiter nos collègues avec respect en toutes circonstances.
- Nous ne devons pas rester inactifs face à des faits de discriminations.



RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ET DES DONNÉES PERSONNELLES

Nous avons tous droit au respect de notre vie privée.

LEFEBVRE SARRUT s'est engagé notamment à protéger les données personnelles de l'ensemble de ses collaborateurs, ses clients et ses partenaires commerciaux.

La protection des données à caractère personnel garantit à la personne concernée un droit individuel de contrôle sur la collecte, le traitement, l'utilisation, la diffusion et le stockage des données.

Ces données doivent être utilisées de manière loyale dans un but précis, explicite et légitime et n'être conservées que pour la durée nécessaire aux finalités du traitement concerné.

Dans la mesure où la législation est de plus en plus importante en matière de protection des données à caractère personnel, LEFEBVRE SARRUT s'est doté d'une « Politique de confidentialité » et de traitement des données personnelles que chaque Collaborateur doit appliquer.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons garantir le droit de nos collègues au respect de leur vie privée.
- Nous devons protéger les données personnelles que nous pouvons recueillir dans le cadre de nos activités.
- Nous ne devons pas transférer des données personnelles à des tiers sans nous être assurés qu'ils ont signé un engagement de confidentialité.



RESPONSABILITE VIS-A-VIS DE L'ENVIRONNEMENT

LEFEBVRE SARRUT et ses filiales, en tant qu'entreprises responsables, respectent l'environnement et s'efforcent de minimiser leur impact écologique par la maîtrise des risques et la conformité aux exigences environnementales et toutes réglementations afférentes.

Le développement durable et la préservation de la nature comptent parmi les priorités de LEFEBVRE SARRUT.

La sensibilisation quotidienne est au cœur de toutes nos actions en faveur de l'environnement, notamment en favorisant l'accès à nos produits numériques.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons favoriser l'utilisation de matériaux recyclables et d'emballages bio-dégradables.
- Nous devons encourager les initiatives en faveur de l'environnement.
- Nous ne devons pas gaspiller les ressources au détriment de l'environnement.

II. PRINCIPES DE COMPORTEMENTS INDIVIDUELS

REPRESENTER LEFEBVRE SARRUT

La réputation de LEFEBVRE SARRUT et ses filiales dépend du comportement de chacun d'entre nous.

Nous agissons dans nos activités professionnelles en gardant toujours à l'esprit les intérêts et la réputation de LEFEBVRE SARRUT.

Notre communication et nos comportements professionnels doivent refléter nos principes éthiques en adhérant aux normes d'intégrité les plus strictes.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons communiquer de manière responsable en respectant la politique de LEFEBVRE SARRUT relative à l'utilisation des outils numériques et des médias sociaux.
- Nous devons participer à la bonne réputation de LEFEBVRE SARRUT et ses filiales.
- Nous ne devons pas engager une quelconque société de LEFEBVRE SARRUT sans y être préalablement autorisés.



UTILISATION DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ

Les actifs de la Société ont pour objet de permettre aux Collaborateurs de réaliser tous les objectifs de LEFEBVRE SARRUT. Le mauvais usage ou le gaspillage de ces actifs, y compris le temps de travail, nous fait du tort et nuit aux performances opérationnelles, juridiques et financières de LEFEBVRE SARRUT.

Les Collaborateurs sont responsables de la sauvegarde et de l'utilisation efficace et appropriée des biens de LEFEBVRE SARRUT, ce qui inclut les meubles et immeubles mais également les savoir-faire et marques.

Aucun Collaborateur ne doit s'approprier un actif quelconque de LEFEBVRE SARRUT pour son intérêt ou pour celui d'un tiers.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons utiliser les outils mis à notre disposition pour le bon exercice de nos activités.
- Nous devons éviter que les actifs soient perdus, endommagés, mal utilisés, gaspillés, prêtés, transférés ou cédés sans autorisation.
- Nous ne devons pas détourner l'usage des nouvelles technologies pour porter atteinte aux intérêts de LEFEBVRE SARRUT, des personnes et des clients.



CONFIDENTIALITE

Les informations ont une valeur. Divulguer des informations confidentielles sans y être autorisé peut entraîner une perte de valeur et porter préjudice à LEFEBVRE SARRUT et/ou à nos partenaires commerciaux.

Une information confidentielle inclut toute information non publique qui pourrait être utilisée par les concurrents ou dommageable pour LEFEBVRE SARRUT ou ses clients si elle était diffusée. Elle inclut généralement notre propriété intellectuelle, nos activités, nos plans marketing et commerciaux, nos bases de données...

En cas de doute sur la divulgation de renseignements ou sur leurs destinataires, nous devons consulter notre Responsable hiérarchique direct ou la Direction des Affaires Juridiques.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons conserver en toute sécurité toutes les informations confidentielles.
- Nous devons limiter la communication d'informations internes aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance.
- Nous ne devons pas divulguer sur Internet ou ailleurs des informations ou déclarations de LEFEBVRE SARRUT.



CONFLITS D'INTERETS

Leader sur le marché de l'édition/formation professionnelle, nous sommes tout particulièrement attentifs aux conflits d'intérêts.

Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un intérêt significatif (affectif, familial, financier, associatif, culturel, sportif, politique, caritatif, religieux, syndical, philosophique...) étranger à l'entreprise est susceptible d'interférer dans la position ou la décision prise dans le cadre des fonctions du Collaborateur.

Nous évitons toutes les situations où nos intérêts personnels peuvent entrer en conflit et/ou sont contraires avec ceux de LEFEBVRE SARRUT.

Nous sommes attentifs au fait que la survenance de conflits d'intérêts peut nuire à la réputation de LEFEBVRE SARRUT et ses filiales ainsi qu'à celle de ses Collaborateurs.

Ainsi, nous identifions les situations de conflits d'intérêts afin de les révéler et de les résoudre, pour éviter qu'elles ne portent préjudice aux intérêts de LEFEBVRE SARRUT.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons procéder à une déclaration d'intérêt préalable spontanée auprès de notre supérieur hiérarchique direct, en cas de survenance d'un conflit d'intérêt potentiel.
- Nous devons prendre des décisions impartiales servant les intérêts de LEFEBVRE SARRUT.
- Nous ne devons pas exercer une autre activité professionnelle qui entraverait notre capacité à exercer nos fonctions pour LEFEBVRE SARRUT.
- Nous ne devons pas favoriser des proches pour obtenir un marché ou un partenariat.



CADEAUX ET INVITATIONS

L'échange de cadeaux ou d'invitations peut contribuer à la compréhension mutuelle et améliorer les relations commerciales mais peut également générer des conflits entre intérêts personnels et obligations professionnelles.

Des présents, divertissements, faveurs, avantages ou offres d'emploi peuvent s'avérer être des tentatives pour obtenir des traitements de faveur.

Chaque Collaborateur doit garder à l'esprit que certains types d'avantages peuvent constituer des pots-de-vin ou dessous de table illégaux.

Il appartient à chacun d'entre nous de faire preuve de bon sens.

Lorsque nous recevons ou offrons des cadeaux ou des invitations, les règles sont la transparence totale vis-à-vis de notre hiérarchie, de rester dans les limites du raisonnable et de toujours s'interroger sur la façon dont cela pourrait être perçu publiquement.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons décliner poliment tout cadeau ou invitation inapproprié(e) et/ou disproportionné(e).
- Nous devons être vigilants à l'égard de toutes demandes de remises excessives de nos clients.
- Nous ne devons pas promettre, offrir ou accepter un quelconque avantage pouvant influencer sur le comportement du bénéficiaire.



ACTIVITES POLITIQUES ET « LOBBYING »

LEFEBVRE SARRUT et ses filiales ne versent aucune contribution aux partis politiques, hommes politiques et institutions connexes.

LEFEBVRE SARRUT et ses filiales respectent le droit de chaque Collaborateur de participer, à titre personnel, à des activités politiques, dès lors qu'il est clair qu'en le faisant, il ne représente pas les intérêts de LEFEBVRE SARRUT et n'entre pas en conflit avec les intérêts de ce dernier.

Ce que chaque Collaborateur doit savoir :

- Nous devons informer notre hiérarchie si notre participation à des activités politiques pourrait nous empêcher de remplir nos fonctions.
- Nous devons privilégier la réputation et les valeurs de LEFEBVRE SARRUT dans toute activité de lobbying éventuelle.
- Nous ne devons pas faire de politique sur nos lieux de travail.

CONCLUSION

La Charte LEFEBVRE SARRUT, en indiquant les principes d'actions liés aux valeurs de LEFEBVRE SARRUT ainsi que les comportements individuels à adopter, apporte des explications sur ce que l'on attend de chacun d'entre nous dans l'exercice de nos fonctions et responsabilités.

Ainsi, nous devons :

- Connaître et respecter tous les principes exposés aux présentes,
- Exercer toutes nos activités professionnelles dans le respect de la Charte et des normes professionnelles,
- Suivre les formations nécessaires pour comprendre nos responsabilités,
- Etre vigilants et interpeler nos Collaborateurs s'ils n'exercent pas leurs activités dans l'esprit de la Charte,
- Utiliser la procédure de droit d'alerte éthique lorsque cela s'avère nécessaire en signalant toute infraction ou violation éventuelle des principes de la Charte.

A cet effet, le dispositif d'alerte est le suivant :

Si vous êtes témoin ou suspectez une infraction ou une violation de la Charte, vous devez :

1. Exposer le problème à votre Responsable hiérarchique direct et/ou à votre Directeur Ressources Humaines de proximité et/ou à la Direction des Affaires Juridiques.
2. Dès lors, votre Responsable hiérarchique direct ou la Direction des Affaires Juridiques se rapprochera de la Direction des Ressources Humaines qui prendra les mesures adéquates.

Lancer une alerte interne est un droit et aucun Collaborateur ne saurait être sanctionné, démis de ses fonctions ou soumis à un traitement discriminatoire, directement ou indirectement, pour avoir lancé une alerte interne de bonne foi et conformément aux meilleures pratiques.

En cas d'infraction ou violation des principes énoncés dans la Charte, le régime disciplinaire applicable sera le suivant :

Des sanctions disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au licenciement pourront être prises à l'encontre des Collaborateurs, en respect de l'application de la loi et de la politique ressources humaines de LEFEBVRE SARRUT.

Cette Charte s'applique à l'ensemble des filiales
de LEFEBVRE SARRUT



Cette Charte a été conçue par la Direction des Affaires Juridiques
Toute reproduction interdite ® 1er avril 2019



Déclaration de performance extra-financière

Exercice 2019
FROJAL - Lefebvre Sarrut

Année 2020

FROJAL

LEFEBVRE
SARRUT

SOMMAIRE

FROJAL / LEFEBVRE SARRUT :

Votre partenaire de confiance dans un monde qui évolue 3



Un Groupe résolument tourné vers l'avenir. 9

Une Gouvernance forte et impliquée 9

Des avancées significatives 10

Déploiement d'une politique RSE 10

La Compliance, un défi majeur. 11

L'innovation comme levier de croissance 12

Des objectifs ambitieux 13



Nos valeurs toujours au cœur de nos engagements. 15

Le respect des hommes 15

Nos clients. 18

Notre croissance 18

Notre engagement social 19

La solidarité en action 20



Un Groupe « éco-responsable » 21

Le papier, une page à tourner 21

Notre empreinte écologique. 22

La biodiversité. 25

Annexe – Note méthodologique. 27

FROJAL / LEFEBVRE SARRUT : VOTRE PARTENAIRE DE CONFIANCE DANS UN MONDE QUI ÉVOLUE

FROJAL
LEFEBVRE
SARRUT

Une histoire familiale empreinte de valeurs entrepreneuriales et humanistes

Né du rapprochement en 1999 de deux acteurs historiques de l'édition juridique et fiscale, les Editions Francis Lefebvre et les Editions Législatives - le Groupe FROJAL / Lefebvre Sarrut connaît depuis une croissance importante en France et en Europe en se structurant autour de 3 métiers : l'édition, la formation et le logiciel.

Lefebvre Sarrut est un groupe d'actionnariat familial français. La famille LEFEBVRE développe l'héritage de son aïeul Francis Lefebvre, qui a constitué au XIX^e siècle le groupe d'édition et de formation de référence dans le domaine du droit fiscal et comptable. La famille SARRUT est l'héritière des fondateurs des Editions Législatives en 1947, Lise et Jean Sarrut, qui se sont imposés comme les acteurs incontournables en matière de droit social.

Nos valeurs



› Proximité

Nous accordons une importance fondamentale à l'entretien de relations étroites et pérennes avec nos clients, nos collaborateurs et nos partenaires.



› Excellence

Nos clients ont des décisions stratégiques à prendre. Rigueur, précision et fiabilité sont les garants de la relation de confiance que nous entretenons avec nos clients.



› Partage

La connaissance est une ressource inépuisable, en tant qu'acteur de son économie nous œuvrons pour sa transmission et ainsi la faire croître.

Notre mission

› Etre présent aux côtés de nos clients grâce à notre communauté d'experts

Nos rédactions internes, nos auteurs et nos développeurs sont mobilisés pour offrir à nos clients l'information fiable et parfaitement opérationnelle dans la forme et au moment où ils en ont besoin.

Nos ingénieurs pédagogiques et nos formateurs travaillent main dans la main pour concevoir des modules de formation en parfaite adéquation avec les besoins métier et les objectifs de développement professionnel et personnel de nos clients.

› Activer la connaissance : Des offres sur mesure et performantes

Edition, presse, formation, logiciels, de l'offre la plus spécifique à nos solutions tout-en-un, nous répondons à chacun des besoins de nos clients pour les accompagner au quotidien dans leurs missions.

Nous utilisons les meilleures technologies pour leur offrir **une expérience digitale optimale**.

› Accompagner le futur : 5% de chiffre d'affaires investis chaque année dans l'innovation

Pionner de la digitalisation des contenus et des outils, nous investissons dans l'innovation au service de tous au travers d'un **écosystème d'innovation** résolument **ouvert**, alliant développements propres et collaboration avec des **acteurs clés de la Legal Tech**.

Nous soutenons de **jeunes pousses** au sein de notre incubateur et grâce à notre accélérateur.

Nous contribuons activement à l'**open data des décisions de justice** en France et en Europe.

Nos marchés

› Les entreprises

Nous travaillons auprès des Directions Générales et de leurs Directions Juridiques, Directions des Ressources Humaines et de la Formation, Directions Administratives et Financières, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. L'évolution des environnements réglementaires et normatifs leur impose des mises en conformité et des suivis de plus en plus complexes. Nous les accompagnons à chaque étape de ce parcours.

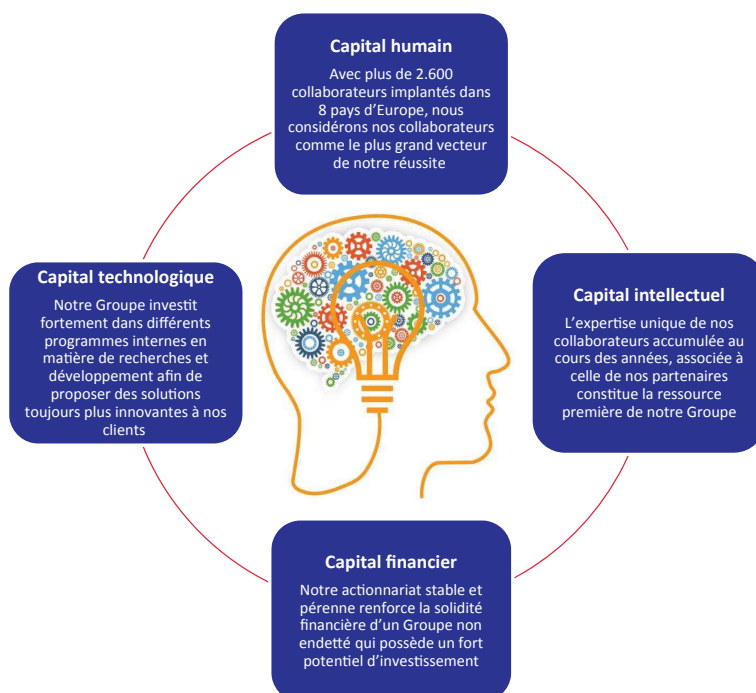
› Les professions réglementées

Avocats, experts-comptables, notaires, huissiers, magistrats... Ils sont nos clients historiques et même si chacune de ces professions dispose de leurs propres caractéristiques, toutes sont traversées par des phénomènes de transformation similaires. Notre rôle est de les accompagner, à la fois par l'innovation et par une attention particulière sur mesure portée à leurs problématiques.

› Les acteurs publics et les services de l'Etat

L'Etat établit le droit et les normes, et les fait respecter. En cela, nous sommes l'un de ses partenaires de confiance depuis notre origine. Aux côtés des organismes créés par l'Etat, nous travaillons par exemple sur les enjeux de l'Open Data pour renforcer l'accès numérique aux données publiques pour tous.

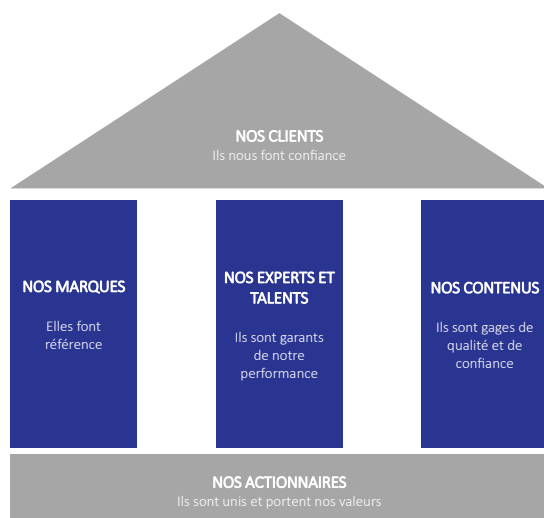
Notre processus de création de valeur : Ressources – Atouts - Stratégie



Nos ressources reposent sur 4 composantes essentielles que sont :

- Le capital humain,
- Le capital intellectuel,
- Le capital financier,
- Le capital technologique.

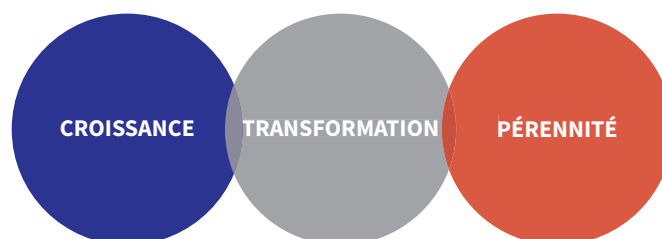
Nos filiales, nos marques, nos métiers



Notre Groupe s'appuie sur des atouts puissants que sont :

- Nos actionnaires,
- Nos marques,
- Nos experts et nos talents,
- Nos contenus
- Et nos clients.

Fort de ces ressources et de ces atouts, le Groupe a élaboré une vision stratégique globale reposant sur **la croissance**, **la transformation** et **la pérennité**.



Nos filiales, nos marques, nos métiers



Notre force réside dans la **fiabilité** de nos marques qui se sont imposées comme des acteurs **incontournables** sur leurs marchés, partageant une même ambition d'excellence au service de nos clients.

La **combinaison de ces expertises** est la garantie d'un haut niveau de qualité et d'innovation dans les offres que nous proposons à nos clients, pour les **accompagner durablement tout au long de leur carrière**.

› L'édition juridique, fiscale et réglementaire

Les filiales du Pôle Edition sont :

Editions Francis Lefebvre : éditeur fiscal, juridique et comptable, des entreprises et des avocats. Créateur du Memento, outil pratique et indispensable aux professionnels du droit et du chiffre, éditeur des portails Navis et Inneo et de solutions logicielles destinés notamment aux experts-comptables, notaires, avocats et aux entreprises.

Editions Législatives : éditeur des portails ELnet, créateur des Dictionnaires Permanents, à destination des entreprises et notamment de la fonction RH, des experts-comptables, des professionnels de l'immobilier, de l'action sociale et HSE, des administrations et plus généralement de l'ensemble des professions juridiques.

Editions Dalloz : éditeur d'une très large gamme d'ouvrages, codes, revues, encyclopédies, portails et solutions numériques pour les avocats et autres professionnels du droit, les étudiants et universitaires, et les administrations. Son département Juris édition est une référence pour les organismes à but non lucratif.

Sdu : deuxième éditeur juridique aux Pays-Bas, avec une large gamme d'offres numériques et papier (bases de données et services en ligne, outils et logiciels, applications mobiles, magazines et ouvrages) à destination des avocats, des entreprises, des fiscalistes, et des acteurs publics, notamment le gouvernement central et les collectivités locales. Sdu propose également des événements et des séminaires.

Lefebvre : premier éditeur juridique en Espagne, issu de la fusion entre la filiale créée en Espagne en 1989 par les Editions Francis Lefebvre et la société El Derecho Quantor, acquise en 2010. Lefebvre propose une large gamme documentaire papier et numérique, y compris en mobilité, à destination des professionnels du droit et du chiffre.

Lefebvre Sarrut Belgium, avec les marques :

Larcier : à travers ses marques d'édition juridique professionnelle prestigieuses, Larcier propose des solutions documentaires adaptées aux besoins spécifiques de tous les professionnels du droit belge, luxembourgeois et français (avocats, magistrats, notaires, juristes d'entreprise...). Larcier s'adresse également aux professions économiques et aux professions RH en Belgique.

Indicator : éditeur juridique pour les PME et leurs conseils. A travers ses lettres de conseils et portails associés, Indicator propose des conseils précis, clairs et étayés, sur l'évolution de la réglementation et de la jurisprudence, le tout accompagné de cas pratiques et directement applicables.

Intersentia : éditeur juridique et comptable flamand de renom. Intersentia édite de nombreuses monographies et revues prestigieuses en néerlandais et en anglais à destination des marchés académiques et professionnels belges et internationaux.

Giuffrè Francis Lefebvre : éditeur juridique de référence en Italie, partenaire des professionnels du droit et de la fiscalité avec un contenu éditorial et des services innovants toujours inspirés par les besoins réels de ses clients. Cette société est issue de la fusion entre la filiale créée en Italie par les Editions Francis Lefebvre et la société Giuffrè Editoré, acquise en 2017.

juris : premier éditeur juridique numérique en Allemagne, en co-actionnariat avec le gouvernement fédéral et en partenariat avec des éditeurs indépendants.

› La formation professionnelle

Les filiales du Pôle Formation sont :

Francis Lefebvre Formation : leader de la formation pour les entreprises, les banques et leurs conseils avec un catalogue de plus de 440 formations, Francis Lefebvre Formation assure la formation de plus de 20 000 stagiaires chaque année. Deux tiers des entreprises du CAC 40 et du SBF 120 ainsi que de nombreuses PME de tous secteurs sont clientes.

Bärchen : spécialiste de la formation dans les domaines de la banque, des assurances et de la finance, Bärchen propose plus de 200 formations autour des marchés financiers. Sa filiale, Bärchen Education, propose quant à elle des certifications professionnelles et collabore avec de nombreuses écoles et universités pour proposer les cursus les plus adaptés à ses clients.

Elégia : leader de la formation en droit social et ressources humaines, Elégia propose également des formations en santé, sécurité, qualité, environnement, finance, urbanisme, construction, gestion immobilière, management et développement personnel. Il accueille près de 20 000 participants.

Dalloz Formation : plus de 500 formations pratiques et d'actualité sont proposées aux professionnels du droit : avocats, notaires, entreprises, experts-comptables, huissiers de justice, professionnels de l'immobilier, collectivités locales...

CSP Docendi : CSP Docendi accompagne le développement des compétences individuelles et des capacités collectives des organisations en s'appuyant sur des modalités et des modes d'intervention innovants, en particulier grâce à une formule pédagogique novatrice de deux jours de présentiel avec un accompagnement digital avant et après-formation e.start® et e.coach® CSP Docendi propose plus de 300 stages en inter-entreprises dans 10 grands domaines transversaux (management, leadership, gestion de projet, RH, communication écrite et orale, efficacité professionnelle, QSE, relation client/vente, finance/gestion).

› Les autres activités du Groupe :

Activités support :

Lefebvre Sarrut Services : créée en 2014, elle regroupe les fonctions support des filiales françaises, notamment l'administration des ventes, l'informatique, la comptabilité, la fabrication juridique et une partie des ressources humaines. Elle détient à son actif également l'Appel Expert.

Start-up :

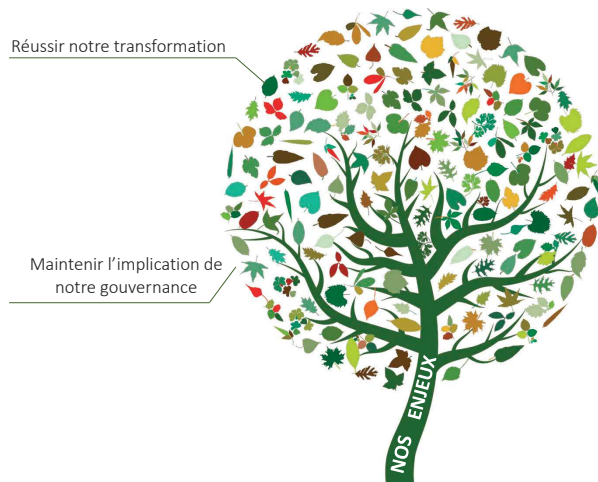
I-Lefebvre Sarrut : créée en 2016 pour héberger les projets innovants du Groupe.

ELS Partnership : née de la coopération entre Lefebvre Sarrut et Rocket Lawyer Incorporated, cette filiale propose une plateforme de service d'aide juridique en ligne.

Francis Lefebvre e-Compliance : née en 2018 de la coopération entre les Editions Francis Lefebvre, Francis Lefebvre Formation et le CMS Francis Lefebvre Avocats, cette filiale détenue à 51 % par Lefebvre Sarrut propose une solution globale en ligne d'aide à la conformité.

UN GROUPE RÉSOLUMENT TOURNÉ VERS L'AVENIR

Une Gouvernance forte et impliquée



L'année 2019 a été marquée par le lancement du programme de développement de Lefebvre Sarrut impulsé par la Gouvernance du Groupe.

Ce programme, basé sur trois piliers fondamentaux que sont l'expérience client, l'innovation et l'expérience collaborateur, reflète la volonté de croissance et de transformation voulue et attendue par tous les acteurs de notre Groupe.

Ainsi, l'année 2019 marque une nouvelle étape pour notre Groupe toujours animé d'un esprit de développement et d'innovation, au service d'un engagement sur des valeurs et des projets socialement responsables.

Notre objectif offrir à nos clients et nos collaborateurs un temps d'avance

LES 3 PILIERS DU PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DE LEFEBVRE SARRUT



L'expérience client

Notre groupe s'organise par marché pour proposer à nos abonnés **une expérience de qualité incomparable, conçue pour répondre aux besoins spécifiques de leur profession.**

Nous visons à **améliorer et multiplier les interactions avec l'ensemble de nos marques** pour offrir une expérience globale cohérente et créatrice de valeur pour nos clients.



L'innovation

La capacité d'innovation de notre groupe est la clé de voûte pour proposer **des plateformes modulables et évolutives au profit d'offres compétitives.**

Les équipes informatiques et métiers de Lefebvre Sarrut s'engagent dans une collaboration étroite, en mode agile, pour **co-piloter les projets de développement.**



L'expérience collaborateur

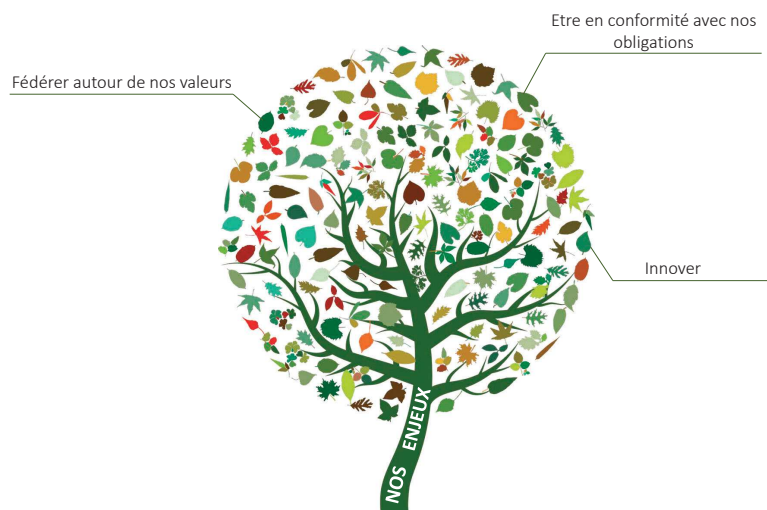
Notre organisation valorise l'expertise de nos équipes qui participent activement à la mise en œuvre de notre stratégie centrée sur les besoins clients.

Nous investissons dans **une culture "employé d'abord"** qui se traduit notamment par des programmes de formation déployés à l'échelle du groupe.

Cet engagement socialement responsable s'est traduit par la mise en place de groupes de travail à tous les niveaux du Groupe et avec des personnes issues de tous les milieux et de tous les âges. Ce sont d'ailleurs ces mêmes groupes de travail qui ont permis le lancement d'une étude sur les attentes et les enjeux de notre programme RSE, en y plaçant en son centre la vision de nos collaborateurs.

Nos actionnaires se sont associés à plusieurs groupes de travail et ont démontré leur forte implication sur ces sujets.

Des avancées significatives



La mise en place d'un programme stratégique fort impulsé par une Gouvernance impliquée nous a permis, au cours de l'année 2019, des avancées significatives dans les domaines suivants :

› Déploiement d'une nouvelle politique RSE

Depuis 2016, la politique RSE créée au sein du Groupe a permis de familiariser les collaborateurs à cette nouvelle aventure et de les fédérer autour de projets innovants.

Cette politique s'applique à toutes filiales de notre Groupe et est parfois complétée par des politiques locales tenant compte des spécificités culturelles et opérationnelles de nos filiales, reflétant leur volonté de s'impliquer sur les enjeux portés par la RSE.

Si ces politiques individuelles prennent souvent la forme d'engagements écrits, elles peuvent aussi conduire à la mise en œuvre d'actions fortes qui font la fierté de nos collaborateurs.

« **Objectif 0 plastique** » chez Dalloz : retrait des gobelets plastique dans les machines à café et distribution de mugs à l'ensemble des salariés



Lancement de l'application **Refugees@business** aux Pays-Bas



Semaine de l'environnement à la Librairie Soufflot



Réduction du plastique chez LEFEBVRE en Espagne



Partenariat Francis Lefebvre Formation avec « **Un toit pour les abeilles** »

En 2019, nous avons travaillé à la mise en place d'une politique de plus grande envergure, non plus centrée uniquement sur nos collaborateurs mais aussi sur nos clients et l'ensemble de nos interlocuteurs. Ainsi, un groupe de travail chargé de définir les axes prioritaires a été constitué. Parmi les actions engagées par ce groupe, un sondage auprès de collaborateurs aux profils variés (sexe, pays, âge...) a été réalisé.

Ce sondage a mis en exergue les points suivants :



- ✓ 90 % des répondants estiment que le développement de notre Groupe passera par une ambition affirmée en matière de politique RSE ;
- ✓ plus de 70 % pensent qu'une politique RSE permet de s'engager visiblement et donner du sens.

Fort des résultats de ce sondage, nous avons continué à définir la politique RSE de demain, en collaboration avec nos actionnaires.

› La Compliance, un défi majeur

Non seulement la mise en place d'une politique RSE ambitieuse s'est imposée à nous comme corollaire évident de nos valeurs humanistes, mais elle nous offre également d'aborder un autre volet primordial pour les entreprises : la « *compliance* ».

Depuis quelques années maintenant, la « *compliance* » prend une place de plus en plus importante dans la définition des axes stratégiques des entreprises.



C'est pourquoi notre Groupe a créé en 2019 un Pôle « *Compliance* » au sein de sa Direction Juridique. Ce pôle, vecteur de notre politique de transformation, a pour mission de s'assurer de la conformité du Groupe dans son ensemble : procédures internes, process de création de valeur ajoutée, relations avec les parties prenantes.

A travers une veille juridique et réglementaire soutenue, le Pôle « *Compliance* » apporte un appui aux opérationnels et s'assure qu'ils disposent des informations et outils nécessaires à la prise en compte de ces obligations dans leur activité.

Aujourd'hui, le Pôle « *Compliance* » traite des sujets suivants :

La RSE : comme évoqué précédemment, elle est le reflet des valeurs profondes de notre Groupe mais aussi une nécessité sur le marché actuel du fait des récentes évolutions réglementaires.

Le RGPD : le Règlement Général sur la Protection des Données, en vigueur depuis le 25 mai 2018, impose à toutes les entreprises de l'Union Européenne de garantir la sécurité et la juste utilisation des données tout en respectant les volontés des individus (respect de la vie privée, exercices de droit, ...). Cette réglementation vise également à responsabiliser tous les acteurs traitant de la donnée personnelle.

Notre programme de mise en conformité au RGPD déployé depuis 2018 répond à ces objectifs. Il induit, sur certains aspects, de véritables changements qui nécessitent un accompagnement et une prise de conscience des équipes. C'est pourquoi nous formons et informons nos collaborateurs. Nous travaillons avec eux sur la mise en place de procédures et leur proposons des outils en conformité avec les exigences du RGPD. Enfin, nous veillons aux respects de ces procédures tout en tenant compte des évolutions réglementaires.

Les mesures de lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts issus de la loi SAPIN II : mises en place au 1^{er} juin 2017, ces mesures font aujourd'hui l'objet d'un suivi régulier.

De par ses missions, le Pôle « *Compliance* » entend accompagner la transformation du Groupe, diffuser les bonnes pratiques, et ainsi permettre au Groupe d'accroître sa performance.

> L'innovation, comme levier de croissance

Depuis longtemps, nous favorisons l'**innovation** qui est créatrice de valeur tant pour nos clients que pour nos collaborateurs et nous permet **d'offrir à nos clients un temps d'avance**. Depuis des années, notre département R&D œuvre à la conception au développement de nouveaux produits toujours plus performants.

En 2018, nous avons lancé le Lab Innovation afin de participer à des programmes d'innovation ouverte, concevoir de nouvelles solutions ou de nouveaux services mais aussi faciliter et accompagner des start-ups.



Puis, en 2019, et comme nous nous y étions engagés, nous avons accompagné les lauréats du concours organisé dans le cadre du partenariat avec le Village by CA. A travers ce mentorat, nos lauréats, Case Law Analytics, TP Qube, Rubypayeur et Fair Makers, ont pu bénéficier de notre savoir, de nos réseaux mais aussi de notre expérience.

Notre groupe a également mené puis publié l'étude européenne Lefebvre Sarrut sur l'innovation : son objectif était de décrypter de façon pragmatique et pédagogique les grandes tendances en matière d'innovation dans le secteur juridique. Plusieurs événements ont permis de présenter les grandes lignes des résultats dans plusieurs pays européens : Lefebvre a ainsi organisé une soirée de lancement de l'étude à Madrid, les Éditions Francis Lefebvre ont reçu les notaires à Paris, Dalloz a organisé une soirée avec les avocats, Sdu a créé l'événement avec son « *Roadmap to Legal and Tax Innovation* » tout comme Larcier avec sa journée « *Preparing the future together* » et ont rencontré un franc succès.

Lefebvre Sarrut a également sponsorisé un programme pédagogique novateur intitulé « Matrice Droit du Travail 3.0 » en collaboration avec l'association Matrice et l'école 42, offrant à plus de 25 étudiants pluridisciplinaires (étudiants en droit, en sociologie, en design, élèves inspecteurs de travail, codeurs) de prendre part à la construction d'un projet d'entrepreneuriat. Cette initiative, lancée en novembre 2018, a duré 10 mois durant lesquels les étudiants ont travaillé à la production de solutions technologiques innovantes en réponse à la problématique d'accessibilité du droit du travail pour les professionnels des ressources humaines. Pour ce faire, outre leurs propres compétences techniques, ils ont bénéficié de l'expertise des collaborateurs de Lefebvre Sarrut qui se sont fortement investis à leurs côtés. Le programme a été clôturé en septembre 2019 lors d'une cérémonie accueillie par le Conseil Economique Social et Environnemental qui a, à cette occasion, restitué son avis sur « Les jeunes et l'avenir du travail ». A l'issue de ce programme, deux équipes ont rejoint l'incubateur du groupe, i-Lefebvre Sarrut, pour accompagner la maturation de leurs projets.



Enfin, à l'issue d'un inventaire des initiatives et développements porteurs d'innovation au sein de l'ensemble des entités du groupe intitulé « Innov 2020 », une direction Groupe de l'innovation a été créée pour définir les axes prioritaires de développement et assurer la meilleure coordination des moyens investis dans l'innovation.

De nombreuses initiatives :

✓ Fin 2018, les Éditions Législatives et Dalloz ont amorcé un partenariat commercial et éditorial unique avec la start-up DATA LEGAL DRIVE qui a développé une plateforme SaaS permettant aux entreprises, qu'elles disposent ou non d'un DPO, de digitaliser rapidement et simplement la mise en œuvre et le maintien de l'ensemble des aspects de leur conformité RGPD. En 2019, ce sont plus de 200 structures, de toutes tailles et de tous secteurs qui font aujourd'hui confiance à l'alliance de l'expertise juridique et technologique pour leur gouvernance de la donnée.

✓ En juin 2019, notre filiale espagnole, LEFEBVRE, a sponsorisé le Sommet Legal Hackers EMEA, l'un des événements les plus importants dans le domaine de l'innovation juridique, en prêtant ses locaux et en aidant Legal Hackers Madrid pour l'organisation. Legal Hackers est un mouvement populaire qui réunit des designers, des entrepreneurs, des avocats, des politiciens, des chercheurs, des étudiants, des enseignants et des technologues qui explorent et développent des solutions créatives à des problèmes à la frontière entre juridique et technologie.



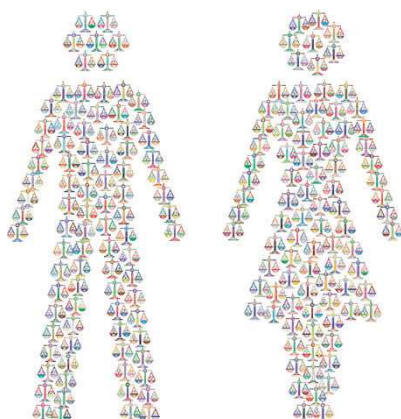
✓ Le 4 décembre 2019 s'est tenu à Paris le quatrième procès fictif organisé par l'association Les Jurisnautes en partenariat avec notre filiale DALLOZ. Après le transhumanisme et l'intelligence artificielle, c'est le *social ranking* (« la notation sociale ») qui a été examiné sous le prisme du droit avec toujours autant de succès.

Des objectifs ambitieux

La définition d'une politique détaillée RSE ouvre la porte à de nouvelles étapes. Trois thèmes ont ainsi été définis : l'accès au droit, l'insertion et l'environnement. A cet effet, quatre axes ont été initiés avec un budget associé à leur mise en œuvre.

✓ En 2020, nous irons à la rencontre de nos **clients** afin d'échanger avec eux sur **leurs bonnes pratiques RSE** et identifier leurs priorités en la matière.

Pour cela, nous avons mis en place, fin 2019, un groupe de travail composé de représentants de la filière « Sales » de plusieurs filiales. Ce groupe de travail a pour mission d'organiser des rencontres clients et ainsi adapter notre politique RSE aux attentes et besoins recueillis. Nous sommes en effet convaincus que la politique RSE ne peut motiver l'ensemble de ses parties prenantes que si celles-ci y adhèrent et s'y identifient pleinement.



✓ Notre deuxième axe pour 2020 consiste à étendre **l'index égalité professionnelle**, issu de la législation française, à l'ensemble de nos filiales européennes.

En effet, depuis 2019, la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel impose aux entreprises françaises de calculer un index d'égalité professionnelle qui permet de comparer la situation des hommes et des femmes selon un certain nombre de critères combinés (rémunération, promotion, etc.). Lorsque le résultat de l'index est inférieur à 75/100, les entreprises sont tenues de mettre en place des mesures correctives afin d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes.

Nous avons décidé de nous baser sur ce calcul neutre imposé par la législation française et de le déployer dans l'ensemble de nos filiales européennes. Ainsi, nous obtiendrons un indicateur qui nous assurera du respect de l'égalité hommes/femmes au sein de notre Groupe. L'objectif affiché est de maintenir à un bon niveau cet index et/ou de l'améliorer grâce à des actions qui seront à définir en fonction des résultats obtenus.

Ces index seront publiés dans la prochaine Déclaration de Performance Extra-Financière en 2021.

✓ Notre troisième axe de travail consiste à développer le **projet « Immigration Guidance »** initié en 2017. Cette application mobile baptisée *Refugees@business* permet de simplifier l'accès au droit pour les étrangers arrivant en Europe : étudiants, entrepreneurs ou encore personnes à la recherche d'un cadre de vie économiquement et politiquement stable. Une version simplifiée de ce projet, destinée aux immigrants et réfugiés, a été en partie financée grâce aux dons de nos actionnaires. Aujourd'hui, un groupe de travail international est chargé de développer le sujet en lui apportant plus de contenu juridique. Des partenariats sont à l'étude en France, en Espagne et en Italie afin de rencontrer des associations qui viennent en aide aux réfugiés.

✓ Le dernier axe de notre politique RSE 2020 concerne le **volet environnemental**. Nous avons décidé de faire appel à un cabinet d'experts afin de nous accompagner sur 2 projets :

Un audit énergétique de l'ensemble de nos sites français afin de mesurer notre impact environnemental en terme de consommation d'énergie. Cet audit nous permettra d'identifier les consommations que nous pourrions réduire ou optimiser.

Un audit concernant la gestion de nos déchets :

- Déchets dits « administratifs », relatifs à notre activité quotidienne : papier, gobelets, déchets alimentaires, etc. Cette mesure nous permettra d'identifier nos bonnes pratiques et de mettre en place les mesures nécessaires pour améliorer notre gestion des déchets, en créant par exemple des espaces de tri sélectifs sur chaque site, en organisant des événements ludiques sur ce thème pour faire en sorte d'adopter chaque jour des gestes responsables envers notre planète, au bureau et à la maison.
- Déchets dits « opérationnels » : bien que le digital ait aujourd'hui une place prépondérante dans notre activité, nous éditons encore des ouvrages physiques, des catalogues et des documents publicitaires, et consommons une quantité non négligeable de papier. Malgré nos efforts portant sur le choix du papier et nos mesures de recyclage, nous souhaitons aller plus loin dans la recherche des solutions efficaces pour d'une part limiter les déchets liés à notre activité et d'autre part les intégrer dans un circuit responsable.

En complément de ces 4 axes, nous souhaitons que nos filiales s'engagent dans des initiatives régionales, à l'image des actions menées dans le cadre des politiques RSE présentées ci-dessus. En ce sens, sur la partie Edition France, nous nous sommes fixés comme objectif de doubler le taux de papiers issus de forêts gérés durablement pour l'édition de nos livres, à commencer par les produits phares que sont les Codes Dalloz et les Mémentos Francis Lefebvre.

De même, une étude visant à proposer une alternative au PVC des couvertures des Mémentos a été lancée au début de l'année 2020.

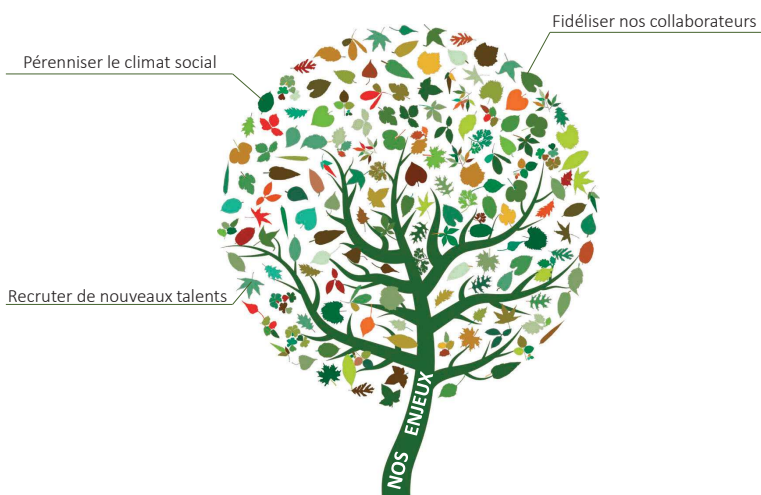
A travers ces actions, notre volonté est de minimiser l'impact environnemental de nos produits et proposer à nos clients un achat écoresponsable.

NOS VALEURS TOUJOURS AU CŒUR DE NOS ENGAGEMENTS

Le respect des hommes

Le respect des hommes se traduit par la confiance accordée à nos collaborateurs, qui n'exclut pas le contrôle et le suivi des tâches effectuées, mais crée un climat rassurant et de responsabilité. Il se traduit par la plus grande autonomie possible dans les missions confiées et dans un contexte de travail où chacun peut faire preuve de la plus grande créativité possible.


Dans un marché global où le contexte social peut parfois être mouvant et difficile, les enjeux humains doivent être au cœur de nos préoccupations. Notre objectif est de mobiliser et fidéliser les collaborateurs. Pour cela, nous faisons du bien-être au travail une priorité : nous développons et valorisons les compétences des collaborateurs et nous promouvons le dialogue social et les bonnes pratiques managériales.




› Présentation de nos collaborateurs et de notre environnement social :

Notre effectif Groupe reste en majorité féminin (62 %) et plus de la moitié de nos collaborateurs ont entre 25 et 44 ans. En terme de répartition, près de 79 % de nos collaborateurs travaillent pour les filiales du Pôle Edition.

Les collaborateurs du Groupe LEFEBVRE SARRUT








62 % de femmes



38 % d'hommes

La carrière des collaborateurs

	Entrées	228	157
	Mobilités	8	9
	Passages CDD à CDI	27	9
	Changements de statuts	61	23
	Temps partiels	396	54

› La gestion des talents

Attirer et fidéliser nos collaborateurs est essentiel. Comme le montre le graphique ci-dessus, la promotion interne est privilégiée chaque fois que possible : **embauches en CDD qui aboutissent en passage en CDI, promotions et mobilités internes.**

De plus, afin de faire connaître nos métiers et susciter des vocations, nous accueillons chaque année au sein du Groupe des jeunes afin de les former et de participer à leur professionnalisation. En 2019, **51 jeunes** ont ainsi pu intégrer nos effectifs dans le cadre d'un contrat en alternance et 43 dans le cadre d'un **stage**.

En 2019, nous avons enregistré un taux de « *turn over* » Groupe d'environ 15 %, qui correspond au taux moyen observé au sein de nos filiales, alors que, d'après l'étude « *Preparing for take-off* » du cabinet Hay Groupe, la moyenne européenne se situe à 18%.

Pour garantir l'évolution de nos talents, nous proposons en France, au sein de notre université d'entreprise, des mesures permettant aux collaborateurs de se projeter à long terme dans notre croissance. Un « *Mobility Center* » permet aux collaborateurs de trouver toutes les informations et l'accompagnement nécessaires en termes de gestion de carrière. Il s'agit d'une plateforme dédiée à la mobilité qui regroupe toutes les offres d'emploi du Groupe mais aussi des témoignages de collaborateurs qui ont bénéficié d'une mobilité. Une nouvelle version de cette plateforme sortira début 2020, avec de nouvelles fonctionnalités et des fiches métier permettant à chacun d'identifier les différents métiers du Groupe ainsi que les compétences nécessaires afin de faciliter la mobilité.



Cette offre est également accompagnée :

- ✓ d'une Charte Mobilité qui présente le dispositif au sein du Groupe et fluidifie le processus ;
- ✓ d'un guide sur la mobilité internationale pour aider nos collaborateurs qui souhaiteraient intégrer l'une de nos entreprises à l'étranger (Europe) et qui doivent entamer de nombreuses démarches personnelles ;
- ✓ de la possibilité d'effectuer des séances de *Personal Branding*, pour accompagner les collaborateurs dans l'identification et la valorisation de leurs compétences.

En 2019, nous avons continué à développer nos référentiels métiers, par filière, qui sont mis en place pour faciliter l'évolution des compétences et la mobilité au sein du Groupe. L'évolution de notre SIRH, lancé en 2018 et poursuivi en 2019, nous permet de cartographier les métiers et les compétences afin d'identifier les aires de mobilité pour en faciliter le processus.

Notre Groupe est également doté d'un système d'évaluation permettant un suivi régulier des entretiens (entretien annuel, entretien professionnel, entretien de formation, entretien de suivi des objectifs).

L'ensemble de ces actions permet à nos collaborateurs d'être acteur de leur parcours professionnel et de s'impliquer de façon durable dans nos projets et notre croissance.

› Le climat social

Nous favorisons un **climat social positif et au plus proche des valeurs qui nous caractérisent**. Ainsi, nous favorisons l'esprit d'équipe, les échanges et le partage avec la bienveillance en application de nos valeurs et dans le respect de l'héritage familial du groupe. De même, la proximité de nos équipes dédiées aux Ressources Humaines avec les Instances Représentatives du Personnel nous permet de mettre en place des accords de qualité et des avancées sociales innovantes au profit de nos collaborateurs.

En 2019, les Directions des filiales se sont attelées à renouveler les Instances Représentatives du Personnel (« IRP ») afin d'élire leur comité social et économique, issu de l'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et la valorisation des responsabilités syndicales : 8 CSE ont ainsi été créés en France au cours de l'année.

Au total, ce sont **120 réunions formelles** qui se sont tenues avec les IRP de 2019, ainsi que de nombreuses discussions qui ont abouti à la signature de **18 accords** portant sur des thématiques diverses : intéressement, égalité professionnelle, déconnexion digitale, télétravail, procédure contre le harcèlement, ...

› L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

Nous avons mis en place des mesures afin de privilégier l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de l'ensemble de nos collaborateurs. Nos différents accords de temps de travail et de télétravail permettent ainsi à tous de pouvoir concilier ces deux aspects. Nous invitons également nos collaborateurs à respecter le droit à la déconnexion, ce que nous avons formalisé lors de négociations dans plusieurs filiales, en particulier en France et en Espagne. Un guide explicatif est disponible à cet effet.

› Santé et travail :



En France, nous proposons à l'ensemble de nos collaborateurs un contrat de frais de santé et de prévoyance pour qu'ils bénéficient d'une couverture avantageuse et puissent anticiper l'avenir de façon sereine. Nous avons mis en place dans certaines filiales françaises une ligne d'écoute dédiée aux collaborateurs et à leurs proches, grâce à laquelle ils peuvent évoquer tous les problèmes qu'ils rencontrent, qu'ils soient professionnels ou personnels. Ces mesures sont indispensables à la qualité de vie au travail et sont très appréciées de nos collaborateurs qui sont d'autant plus disposés à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Enfin, en matière d'absentéisme, nous comptons en moyenne **4,9 jours d'absence pour maladie par salarié** au cours de l'année 2019, soit une baisse de 10,37 % par rapport à 2018 (à isopérimètre).

› L'environnement de travail :

D'importants travaux de rénovation ont également été réalisés ces dernières années dans la majorité des filiales en vue de moderniser l'espace de travail en y intégrant les nouvelles technologies : « *co working* », « *home office* », « *open space* », « *working café* », salle de sport, salle de sieste, espace détente... Autant d'éléments qui permettent à chacun de travailler dans un environnement agréable privilégiant le confort, l'échange et le bien-être au travail.

Les nouvelles technologies ont une place prépondérante dans ces nouveaux espaces. En effet, les téléphonies sur IP, la visioconférence, l'audioconférence, les écrans de projection ont été multipliés pour apporter la fonctionnalité des outils performants auprès des collaborateurs.

› Redistribution des richesses :

La participation de chacun dans les résultats du Groupe est aussi reconnue par des avantages financiers. Les accords de participation et d'intéressement ainsi que les Plans Epargne Entreprise proposés en fonction des filiales en sont la parfaite illustration. Par ailleurs, les **niveaux de rémunération** pratiqués au sein du Groupe permettent de reconnaître la contribution de chacun à sa juste valeur et sont révisés à leur juste mesure : ainsi la rémunération mensuelle moyenne **des employés est comprise entre 2 200 € et 3 200 €** tandis que celle des **cadres / « managers » est comprise entre 3 800 € et 6 100 €** (données France et Europe).

Nos clients

A travers notre programme de développement, notre ambition est de placer nos clients au cœur de notre transformation pour être en mesure de répondre à leurs besoins mais aussi de les anticiper. Pour cela, nous nous devons de leur proposer des solutions pertinentes, de qualité et de plus en plus personnalisées. Nous nous inscrivons dans la durée pour les accompagner tout au long de leur carrière.

Notre force réside dans la fiabilité de nos produits et services. Maintenir un haut niveau de qualité, dans un contexte de concurrence accrue et de gratuité des contenus, peut parfois s'avérer complexe.

Pour **faire face à la concurrence et maintenir un haut niveau de qualité des produits et services**, nous mettons en place différentes mesures, et notamment une politique RH responsable, tournée vers le collaborateur et vers le marché. Cela s'est traduit par un programme de formation à la hauteur de nos ambitions. Ainsi, en 2019, plus de **55 % de nos collaborateurs ont bénéficié de formations**.

De même, depuis quelques années, nous avons développé notre université d'entreprise, dont les objectifs sont de placer le salarié au centre de la pédagogie, de lui permettre d'être acteur de sa formation et de lui proposer des formations sur-mesure répondant aux enjeux métier de son secteur d'activité et de son marché. Les différents formats proposés au sein de cette université interne permettent ainsi aux salariés de se former de manière adaptée et spécifiques à leurs besoins.

Elle propose aujourd'hui des parcours de formation aux métiers clés de notre secteur d'activité : management, gestion de projet, IT, rédaction. En 2019, nous avons ajouté de programmes de formation : l'un sur l'agilité (« Agile Academy ») et l'autre dédié aux forces de vente (« Sales Academy »).

Et parce que la transversalité est une force et qu'un Groupe européen comme le nôtre ne peut se passer d'échanges interculturels, nous proposons également diverses formations en anglais qui s'adaptent aux besoins et aux contraintes de chacun. A titre d'exemple, nous proposons l'application sur smartphone, Mosalingua, qui permet de s'entraîner et/ou se remettre à niveau au quotidien.

Maintenir un haut niveau de
qualités des produits et
services

Faire face à la concurrence



Choisir des partenaires qui
partagent notre vision

Intégrer nos principes
éthiques à nos activités



Notre croissance

Notre croissance démontre que nous privilégions toujours une vision à long terme pour conforter notre position de modèle de récurrence et assurer la pérennité du Groupe, pour nos clients, nos fournisseurs, nos partenaires mais aussi pour nos collaborateurs.

Toutefois, certains facteurs pourraient compromettre ce modèle tant recherché. Des partenaires aux pratiques contraires à nos valeurs, sont pour nous un risque majeur dont nous devons nous prémunir. De même, notre réputation et la solidité de nos marques font de nous des acteurs de référence et c'est en cela que nous devons les préserver.

Aussi, et depuis quelques années, nous avons mis en place une politique d'achats volontariste tenant compte des enjeux sociaux et environnementaux. A travers cette politique, nous nous assurons que les entreprises avec lesquelles nous contractons ont un degré d'exigence en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale similaire au nôtre.

En 2019, la nomination d'un Responsable Achat France et le lancement d'un projet de refonte de nos process ont abouti à la mise en place d'une procédure achat responsable.

De plus, depuis 2017 et la mise en place des mesures anti-corruption issues de la loi Sapin II, notre Groupe s'est doté d'une Charte Ethique ambitieuse structurée en deux parties : Agir avec éthique et les principes de comportements individuels prôner par le Groupe. Elle traite de sujets suivants :

- ✓ La qualité des produits / prestations,
- ✓ La concurrence,
- ✓ La publicité et le marketing,
- ✓ La protection des marques,
- ✓ La corruption,
- ✓ Le choix et le traitement équitable des fournisseurs,
- ✓ La lutte contre le blanchiment d'argent,
- ✓ La fiscalité,
- ✓ La diversité,
- ✓ Le respect de la vie privée et des données personnelles,
- ✓ La responsabilité vis-à-vis de l'environnement.



Notre engagement social

« Celui qui accepte le mal sans lutter contre lui, coopère avec lui ». Cette phrase de Martin Luther King symbolise à elle seule notre vision de la lutte contre les discriminations.

Laisser les discriminations, quelles qu'elles soient, avoir libre court au sein de notre Groupe représente un risque que nous ne pouvons ni accepter, ni tolérer.

De même, nous considérons que la diversité est une chance et que s'en priver nous pénaliserait.

Aussi, si nous respectons scrupuleusement la législation en vigueur dans chacun de nos pays d'implantation, nous sommes allés plus loin en mettant en place une politique efficace de lutte contre toutes les formes de discriminations, de corruption et de conflits d'intérêt. Ces principes, ainsi que d'autres **valeurs éthiques fondamentales**, sont repris dans la **Charte éthique** du Groupe qui s'adresse à l'ensemble des collaborateurs mais également aux fournisseurs et aux clients.

Nous tenons également à de **promouvoir la diversité** au sein de notre Groupe. Les équipes RH France ont, dans ce cadre, été formées sur la non-discrimination dans les pratiques de recrutement.

Nous sommes convaincus que la diversité de nos talents fait notre richesse. Nos pratiques de recrutement, de formation de promotion, de rémunération sont exemptes de toute forme de discrimination.

Par ailleurs, comme évoqué précédemment, nous avons pris des engagements forts en choisissant d'appliquer le calcul de l'index égalité professionnelle issu de la législation française à l'ensemble de nos filiales européennes. Cet index nous permettra d'aller plus loin sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes du Groupe.

La solidarité en action

Notre Groupe s'appuie sur des **valeurs familiales et entrepreneuriales** très fortes qui revêtent une importance capitale aux yeux de nos actionnaires et de nos collaborateurs. Pour nous, les notions de partage et de solidarité représentent un idéal auquel nous attachons beaucoup de valeurs et pour lequel nous déployons notre temps, notre énergie et nos contributions.

C'est pourquoi, dans chacune de nos filiales et même au niveau du Groupe, nous avons choisi de mettre en place de nombreuses actions solidaires en partenariat avec différentes associations.

Nous avons réalisé pour la deuxième fois une collecte de vêtements au profit de La Cravate solidaire. Parce que l'apparence physique et notamment le style vestimentaire sont trop souvent des facteurs discriminants lors de la candidature, cette association aide les personnes en recherche d'emploi à adopter les bons codes vestimentaires pour passer un entretien d'embauche.



Plus d'une centaine de bénévoles au sein de l'association collectent des vêtements et apportent ensuite leurs conseils : en image pour redonner un peu de confiance mais aussi dans les techniques de l'entretien de recrutement pour aider au mieux les futurs candidats.

En plus des vêtements collectés par les collaborateurs, le Groupe a souhaité renforcer son engagement envers l'association en lui faisant un don de 10 € par kilo de vêtements collectés. Cette année, cet événement a pris encore plus de sens puisque la Direction Générale et les actionnaires ont participé à la collecte !

Par ailleurs, le Groupe Lefebvre Sarrut s'est engagé dans un partenariat avec Micro Don pour proposer à l'ensemble des collaborateurs de participer à l'Arrondi solidaire. Ce dispositif a été mis en place aux Editions Francis Lefebvre à



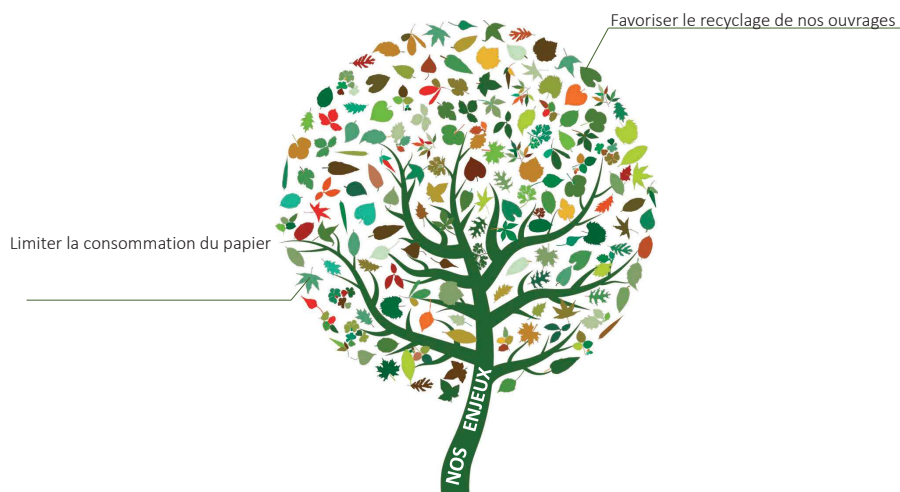
la suite du concours Idéaction en 2017 et a été étendu à l'ensemble des filiales françaises en 2018. Il permet à ceux qui le souhaitent de faire un don mensuel sur le salaire, allant d'un montant équivalent aux centimes du salaire jusqu'à la possibilité de verser 10 € par mois, à des associations choisies par les collaborateurs. Ainsi, les salariés du Groupe soutiennent, via leurs dons, Planète Urgence, l'Institut Curie et « Make A Wish ». Le Groupe abonde les sommes versées par l'ensemble des collaborateurs à hauteur de 100 %.

En 2019, 13.658,20 € ont été récoltés au profit de ces 3 associations grâce aux dons des collaborateurs.

Enfin, notre filiale Editions Législatives organise chaque année le Trophée Direction[s] qui récompense des initiatives exemplaires, remarquables et reproductibles menées par les directeurs du secteur social et médico-social et leurs équipes. L'ambition de ce concours est de valoriser et partager les innovations afin de favoriser leur essaimage sur le terrain et leur reconnaissance.

De plus, le Groupe s'engage chaque année dans des actions de mécénat. En 2019, plus de 65.000 € ont été versés pour financer divers projets ou actions auprès d'associations et de fondations.

Le papier, une page à tourner



Compte tenu de nos activités, notre Groupe est particulièrement sensible aux questions liées à l'utilisation du papier et, face aux risques environnementaux, il est du devoir de chacun de prendre la mesure des conséquences liées à une consommation non maîtrisée.

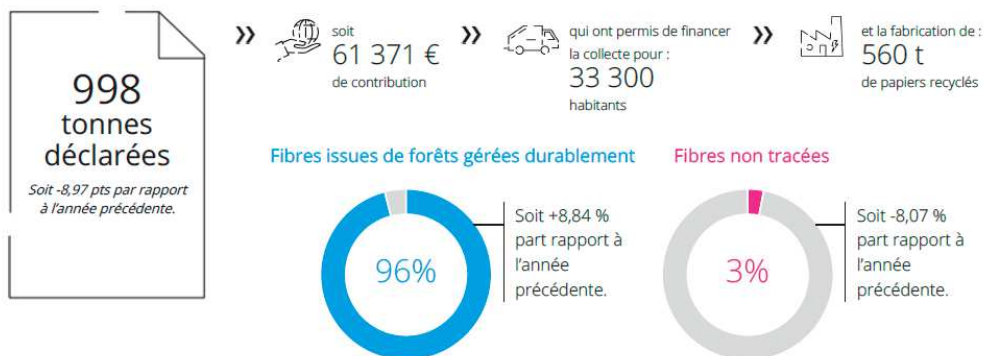
C'est pourquoi nous proposons des services sur des plateformes numériques ainsi que des ouvrages et des revues téléchargeables.

Sur la formation professionnelle, nous privilégions les catalogues en version numérique et en accès site web. De même, les supports pédagogiques sont désormais imprimés en recto/verso et sont retravaillés pour être réduits à l'essentiel ou proposés en version dématérialisée. Nous proposons également une gamme de formation à distance pour limiter l'impact écologique de l'activité (impression des supports, déplacements des formateurs et des stagiaires).

Cependant, la production de certains ouvrages ou contenus d'actualité nécessite toujours l'utilisation de papier mais cette consommation fait l'objet d'un suivi approfondi dont l'objectif est d'en réduire autant que possible l'utilisation.

En France, notre Groupe adhère à Citéo, éco-organisme agréé par l'Etat, lui permettant de répondre à son obligation de « Responsabilité Elargie du Producteur », et participant ainsi à l'économie circulaire de la filière Papiers.

LEFEBVRE SARRUT



Enfin, pour garantir à nos clients des ouvrages respectueux de l'environnement, nos imprimeurs sont labellisés PEFC1 ou Imprim'vert. Ces labels sont synonymes d'une bonne gestion des déchets dangereux, d'une sécurisation des stockages de liquides dangereux afin d'éviter toute pollution accidentelle et de l'exclusion des produits étiquetés « toxiques » dans les ateliers OFFSET.

Les graphiques ci-dessus indiquent notre consommation de papier FSC et PEFC par type de produits ainsi que leur part dans notre consommation de papier globale. Aujourd'hui, près de la moitié de nos produits sont donc imprimés sur du papier FSC ou PEFC.

Notre empreinte écologique

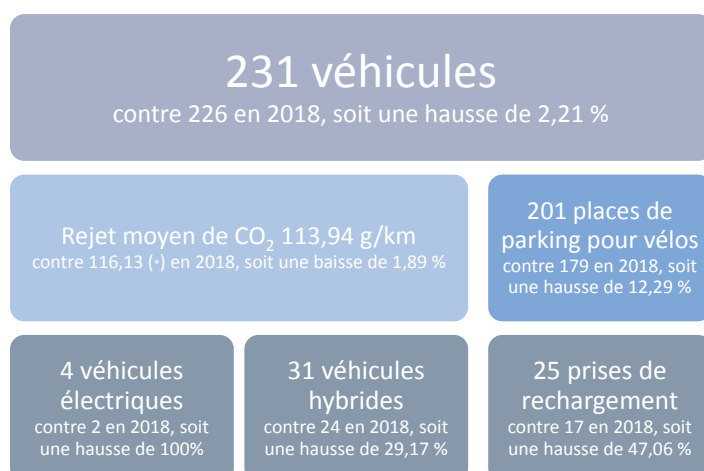
La non-maîtrise de nos rejets de CO², la création et le traitement des déchets, la non-maîtrise de nos ressources sont des aspects qui représentent un risque majeur pour la santé et l'équilibre de notre planète mais aussi pour nos clients, pour nos collaborateurs et pour les générations à venir.

En tant que Groupe « éco-responsable » et engagé, il nous appartient d'œuvrer dans la mise en place d'actions fortes et concrètes pour que le développement de nos activités ne se fasse pas au détriment de notre environnement.

1. La certification de la chaîne de contrôle PEFC est délivrée aux entreprises par un organisme certificateur indépendant. Elle consiste à suivre les bois certifiés depuis la forêt, et tout au long de la chaîne de transformation et de commercialisation, pour aboutir en bout de chaîne à un produit fini certifié PEFC.

À chaque étape, le bois certifié utilisé doit être clairement identifiable dans les stocks et sur les documents commerciaux des entreprises. La chaîne de contrôle concerne tous les maillons de la production, de la récolte du bois jusqu'à la commercialisation du produit en bois ou à base de bois (tel que le papier par exemple). Achats et ventes sont ainsi contrôlés et tracés, pour assurer au consommateur final une fiabilité maximale.

› Présentation de notre parc automobile et des données transports 2019 :



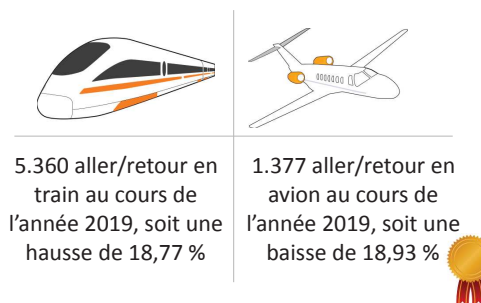
(*) taux corrigé par rapport à la DPEF 2018

Si **la flotte automobile** du Groupe a progressé en 2019, nous avons tout de même réussi à diminuer notre rejet moyen de CO₂ de 1,89 % en augmentant le nombre de véhicules hybrides et véhicules électriques de sein de la flotte.

Concernant notre politique de transport, notre Groupe favorise les solutions douces et écologiques. Comme annoncé dans le passé, nous privilégions autant que possible le mode ferroviaire pour nos voyages. En 2019, cette tendance s'est accentuée avec une augmentation de 18,77 % des voyages en train contre une diminution de 18,93 % de nos voyages en avion.

De plus, l'ensemble de nos sites sont implantés à proximité de transports en commun (stations de métro, gares, arrêts de bus, etc.) et, en période de grève comme ce fut le cas en France fin 2019, nous encourageons nos collaborateurs à opter pour le télétravail.

Enfin, pour éviter à nos collaborateurs des déplacements, nous équipons nos salles de réunions de systèmes de visioconférences et nos ordinateurs sont équipés du logiciel Skype Entreprise.



› Consommables et recyclages :



20 675 ramettes de papiers consommées en 2019



29 312 kg de papier recyclé en 2019



8,78 ramettes de papier consommées par salarié en 2019

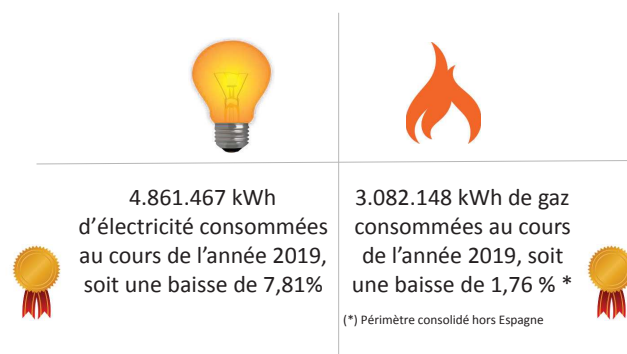
Nous mettons en place les mesures nécessaires pour **maîtriser notre consommation de papier**. Ainsi, nous avons réduit le nombre d'imprimantes individuelles, programmé des impressions recto/verso automatiques, encouragé à la non-impression des mails et mis en place un système nominatif d'impression qui évite le gaspillage de papier (uniquement en France).

A l'autre bout de la chaîne, nous favorisons également le retraitement de nos déchets, à travers des initiatives locales.

En 2019, la Gouvernance a également décidé d'apporter sa contribution en mettant fin à l'usage des bouteilles et des gobelets en plastique lors des réunions des instances dirigeantes. Ces derniers ont alors été remplacés par des verres et des carafes.



› Energies et fluides :



En interne, nous utilisons les ressources à notre disposition de façon optimale, notamment en ce qui concerne la **consommation d'électricité et de gaz**.

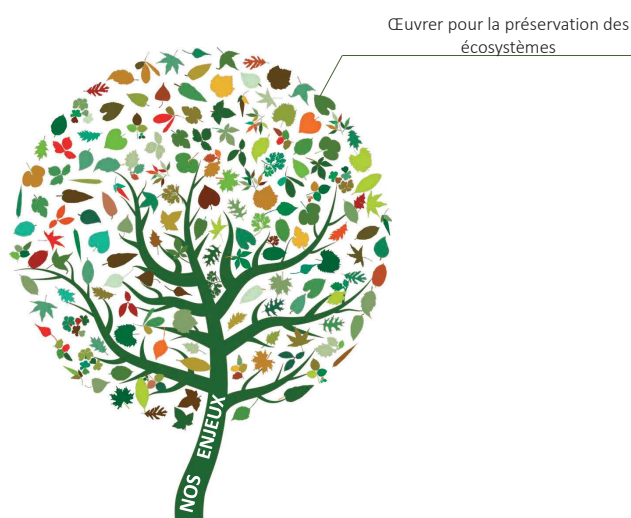
Concernant les consommations électriques, dans le cadre des rénovations des locaux, nous avons remplacé l'ensemble des appareils énergivores par des solutions plus écologiques. A titre d'exemple, les systèmes d'éclairage sont tous remplacés par des appareils à LED à faible consommation. De même, l'allumage automa-

tique dans les salles aveugles a d'ores et déjà été mis en place dans nos filiales françaises et belges. Des interrupteurs automatiques (horloges, détecteurs de présence) sont également mis en place pour limiter les consommations. Les anciens systèmes de chauffage sont également renouvelés par des systèmes basse consommation.

La biodiversité

Si nos activités ne présentent pas de risques pour la préservation de la biodiversité, le Groupe est particulièrement sensible à ces enjeux et promeut, dans la mesure de ses capacités, des **actions favorables à la préservation de l'écosystème**.

Des ruches sont installées dans nos espaces verts (Levallois) et d'autres sont parrainées par notre filiale Francis Lefebvre Formation, des potagers d'entreprise ont été également positionnés sur notre site de Montrouge. Etant donné l'environnement essentiellement urbain de nos implantations, nos actions sont pour le moment limitées mais d'autres mesures sont à l'étude.



L'objectif de cette note est d'expliquer la méthodologie appliquée par notre Groupe pour l'établissement de la Déclaration de Performance Extra-Financière (ci-après « DPEF »).

Cadre légal

Conformément aux dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de Commerce, notre Groupe est tenu de publier une DPEF consolidée présentant les informations sur la manière dont nous prenons en compte les conséquences sociales et environnementales de nos activités. Notre DPEF reprend l'ensemble des informations requises à l'article L.225-102-1 alinéa III, à l'exception des thèmes suivants :

- ✔ Lutte contre le gaspillage alimentaire,
- ✔ Lutte contre la précarité alimentaire,
- ✔ Respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.

Ces thèmes n'ont volontairement pas été abordés dans la déclaration dans la mesure où, compte tenu de nos activités, les enjeux sont non-significatifs.

Durée de l'exercice

L'ensemble des indicateurs présentés dans notre DPEF sont calculés sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019.

Périmètre de consolidation

Le périmètre de consolidation de la DPEF s'étend à toutes les sociétés commerciales du Groupe, à l'exception :

- ✔ des sociétés R.J.L et FROJAL & Cie qui n'ont ni activité, ni salarié,
- ✔ de la société juris, « *joint-venture* » sur laquelle nous n'exerçons pas de contrôle exclusif ou conjoint,
- ✔ des sociétés de 5 salariés ou moins,
- ✔ des sociétés acquises au cours de l'année concernée (en 2019 : Bärchen et sa filiale, Docendi).

Le périmètre de consolidation de la DPEF comprend donc 16 sociétés implantées dans 7 pays, et retenues dans le périmètre de la consolidation financière du Groupe au 31 décembre 2019.

Mode de collecte des données

Le recueil des données pour le périmètre ci-dessus défini s'est fait auprès :

- ✔ Pour les données sociales : des services RH – Paie de chaque entité en France comme à l'étranger. Un collecteur au sein du Département RSE de la Direction des Ressources Humaines Groupe a été nommé à ces fins.
- ✔ Pour les données environnementales et métiers France : auprès de la Direction de l'Environnement de Travail et Achats (DET) et de la Direction de la Fabrication. Les Directeurs de ces services ont choisi d'être collecteurs sur leurs données.
- ✔ Pour les données environnementales et métiers hors France : l'équivalent de la DET n'existant pas dans les autres pays, ce sont les Directeurs Financiers de chaque entité qui ont procédé à la collecte des données. Ces données ont ensuite été consolidées par les collecteurs français.

Indicateurs retenus

Les indicateurs retenus ont été communiqués aux contributeurs lors du lancement des campagnes de collecte accompagnés d'un lexique permettant une meilleure lisibilité de chaque indicateur.

Ces indicateurs sont majoritairement renseignés pour l'ensemble du périmètre défini. Toutefois, pour certains indicateurs difficilement transposables à l'ensemble des pays européens, une analyse sur le périmètre France a été privilégiée. Lorsque le périmètre de l'indicateur diffère de l'indicateur défini, une mention apparaît dans la DPEF pour le préciser.

Définitions des indicateurs sociaux

1. Répartition de l'effectif par sexe :

Cet indicateur présente l'effectif au 31 décembre de l'année audité en CDI ou en CDD (hors CDD de remplacement) en « *headcount* ». Les apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, intérimaires et prestataires ne sont pas comptabilisés. Les salariés comptabilisés dans l'effectif doivent être titulaires d'un contrat de travail dans l'une des entités du Groupe.

2. Répartition de l'effectif par âge :

Cet indicateur définit la moyenne d'âge de nos collaborateurs. Les fourchettes retenues sont les suivantes :

- ✓ Moins de 25 ans
- ✓ De 25 à 44 ans
- ✓ De 45 à 59 ans
- ✓ De 60 à 64 ans
- ✓ Plus de 65 ans

L'âge pris en compte est celui au 31/12/N-1.

3. Embauches au cours de l'année :

Cet indicateur expose toutes les entrées de l'année en CDI ou en CDD, réparties par sexe. Les apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, intérimaires et prestataires ne sont pas comptabilisés.

4. Mobilités

Il s'agit des mobilités entre filiales, qu'elles soient françaises ou étrangères.

Une mobilité au sein d'une même filiale, mais dans un(e) Direction / Département / Pôle / Service différent(e) s n'est pas comptabilisée.

5. Taux de turn over :

Le taux de « *turn-over* » se calcule de la façon suivante :

$$\frac{[(\text{nombre de départs tous motifs} + \text{nombre d'arrivées})/2]}{\text{Effectif moyen « headcount » de l'année}}$$

L'effectif moyen annuel est la moyenne de l'effectif déterminé à chaque fin de mois (CDI + CDD).

Du fait de la faible population dans ces entités et afin de ne pas fausser les résultats, cet indicateur ne tient pas compte de Francis Lefebvre Formation, Dalloz Formation, ELS Partnership, Frojal et Lefebvre Sarrut.

6. Promotions

Cet indicateur correspond aux passages CDD à CDI et les changements de statuts (ie. Catégories) qui ont eu lieu en cours d'année, selon le sexe.

7. Evolution de la rémunération moyenne :

Cet indicateur comprend la rémunération brute de base (y compris les éventuelles primes d'ancienneté et prime exceptionnelle versée en cours d'année) et la rémunération variable perçue en cours d'année (bonus, prime d'objectif, rémunération variable des commerciaux) pour les CDI permanents, hors mandataires sociaux. Les rémunérations des salariés à temps partiel sont recalculées en équivalent temps plein. La distinction est faite entre cadres et employés pour les filiales françaises et entre managers et employés pour les filiales étrangères.

Les avantages sociaux (par exemple : intéressement, participation, abondement) ne sont pas comptabilisés dans cet indicateur.

8. Organisation du travail :

Cet indicateur présente le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel, en fonction du statut et du sexe. L'effectif pris en compte correspond à celui des indicateurs de répartition par sexe et par âge.

9. Absentéisme :

Cet indicateur reprend les jours ouvrés d'absence pour maladie par sexe. Les jours d'absence pour maladie ne comportent pas les absences pour maternité, les maladies de longue durée (+ de 90 jours) et les éventuelles maladies sans certificat.

L'absence d'un salarié dont le temps de travail est inférieur à 7 h par jour en moyenne (en fonction de l'accord de temps de travail) est égale à 1 jour car elle correspond à 1 jour non travaillé selon le temps partiel appliqué.

Pour les éventuels arrêts à temps partiel thérapeutique, il est indiqué le nombre de jours d'absence pour maladie à part.

10. Relations sociales :

Cet indicateur présente la nature des Instances Représentatives du Personnel dans l'entreprise (CE, DP, CHSCT, DUP, CSE), le nombre de délégués syndicaux, le nombre de réunions au cours de l'année (hors négociations), le nombre d'accords signés au cours de l'année ainsi que la thématique sur laquelle portent ces accords. Ces indicateurs sont représentatifs de la situation au 31/12/2019.

11. Formation :

Cet indicateur permet de suivre le pourcentage de salarié formé, réparti en fonction de leur sexe : il est calculé en divisant le nombre de personnes formées par sexe par le nombre de salariés total au 31/12 par sexe. Un même salarié formé plusieurs fois dans l'année ne compte qu'une seule fois.

L'indicateur comprend également le nombre de stages, de contrats de professionnalisation et d'apprentissage conclus dans l'année.

12. Egalité de traitement :

Cet indicateur comprend les mesures mises en place à l'initiative de l'entreprise en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, d'insertion ou de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Définition des indicateurs environnementaux

Fabrication

Tonnage papier annuel par société consommé pour l'impression des produits papiers

✓ Répartition par catégorie de produits à savoir :

- Publications périodiques
- Livres
- Documents Marketing

Tonnage papier issus de forêts gérées durablement consommé pour l'impression des produits papier (FSC ou PEFC)

✓ Répartition par catégorie de produits à savoir :

- Publications périodiques
- Livres
- Documents Marketing

Les données collectées concernent les produits fabriqués livrés et facturés sur l'année N. Dans le cas d'une livraison partielle sur l'année N et du solde sur l'année N+1, la consommation de papier sera comptabilisée elle aussi partiellement pour l'année N, et le solde comptabilisé en année N+1 (2 factures et 2 consommations). Les consommations cumulent les papiers consommés achetés par l'entité et ceux fournis par les imprimeurs.

Pourcentage de consommation de papiers issus de forêts durablement gérées :

Les pourcentages sont exprimés avec 2 chiffres après la virgule

Définition des typologies de produits :

- ✓ Publications périodiques : publication à périodicité régulière de type magazine, Revues, mises à jour, lettres d'actualités
- ✓ Livres : autres produits papier vendus n'étant ni des périodiques ni des documents marketing
- ✓ Documents marketing : Document à destination des prospects/clients servant à la vente ou promotion des produits, soit catalogues, mailings, plaquettes, dépliants.

Flotte automobile

Volume et évolution de la flotte automobile, parts des véhicules « propres » et initiatives pour le développement de transports décarbonés.

1. *Nombre de véhicules* : correspond aux nombres de véhicules appartenant à la société ou en location longue durée.

Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité.

2. *Nombre de véhicules électriques* : correspond aux nombres de véhicules électriques appartenant à la société ou en location longue durée.

Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité.

3. *Nombre de véhicules hybrides* : correspond aux nombres de véhicules hybrides appartenant à la société ou en location longue durée.

Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité.

4. *Nombre de prises électriques installées dans les locaux* : correspond au total des prises électriques installées et facturées au cours de l'année audité. En année 0, il correspond au cumul des prises présentes en N-1 et celles installées sur l'année.

5. *Nombre de places de parking pour vélos* : correspond aux nombres d'emplacements réservés au stationnement des vélos.

Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité.

6. *Rejet moyen* : correspond au grammage des rejets moyens de CO² constructeur par véhicule, divisé par le nombre total de véhicule.

Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité.

Transports

Transports professionnels des équipes, évolution des modes de transports, développement de solutions alternatives.

1. *Nombre de voyages Aller-Retour en fer* : correspond au nombre de voyages aller-retour en fer sur l'année. Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité et ne prend pas en compte les allers simples et les combinaisons de modes de transport différents.

2. *Nombre de voyages Aller-retour aériens* : correspond au nombre de voyages aller-retour en avion sur l'année. Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité et ne prend pas en compte les allers simples et les combinaisons de modes de transport différents.

3. *Nombre de matériels de visioconférence installés* : correspond au total du matériel installé et facturé au cours de l'année audité. En année 0, il correspond au cumul des équipements présents en N-1 et ceux installés sur l'année.

S'entend par matériel de visioconférence les équipements reliés par circuits de télévision permettant la transmission du son, de l'image et de documents.

Consommables et recyclage

Consommations, recyclage et limitation des usages du papier reprographique

1. *Consommation annuelle de ramettes de papier reprographique* : correspond au nombre de ramettes de papiers, de tous formats, facturé au cours de l'année audité.

2. *Grammage du papier reprographique (g/m²)* : correspond au grammage majoritairement acheté dans chaque entité du Groupe.

3. *Consommation annuelle moyenne de ramette par salarié* : correspond aux achats de papier, de tous formats facturés divisés par le nombre de salarié en équivalent temps plein au 31 décembre de l'année audité.

NB : Pour l'Espagne, cette consommation est en partie estimée du fait d'un changement de prestataire intervenu au cours de l'année.

4. *Volume annuel de papier recyclé* : correspond au nombre de kilo de papier collecté par le prestataire en charge du recyclage

5. *Mesures de limitation de consommation de papier* : décrit les mesures mises en place dans chaque entité pour diminuer la consommation de papier

6. *Recyclage divers* : décrit les actions mises en œuvre pour favoriser le recyclage au sein des sociétés

Energies et fluides : consommation énergétique et mesures de limitation de celles-ci pour les sites de nos implantations – Pour les sites fermés en cours d'année, la donnée prise en compte couvre du 1^{er} janvier N à la date de fin du bail

1. *Consommation annuelle d'électricité* : correspond à la consommation d'électricité en kW/h au cours de l'année et normalement arrêtée au 31 décembre de l'année audité.

En cas d'impossibilité de communiquer la donnée au 31 décembre de l'année audité, la donnée sera calculée sur une période glissante (ex : novembre N-1 à novembre N).

2. *Mixte production électrique* : correspond aux détails des différentes sources d'énergie utilisées par nos prestataires pour la production électrique

3. *Consommation annuelle de gaz* : correspond à la consommation de gaz en kW/h au cours de l'année et normalement arrêtée au 31 décembre de l'année audité.

En cas d'impossibilité de communiquer la donnée au 31 décembre de l'année audité, la donnée sera calculée sur une période glissante (ex : novembre N-1 à novembre N).

Sur le site de Londres, et jusqu'au 1^{er} janvier 2020, il n'existait pas de compteur individuels (compris dans les charges). De fait, cette donnée relative à ce site a été exclue du périmètre.

4. *Mesures de limitation de consommation de fluides* : décrit les actions mises en œuvre par chaque société pour réduire la consommation de fluides.