

202



20

COMMUNICATION ON PROGRESS

GLOBAL COMPACT

2

The logo for the United Nations Global Compact, featuring a globe with the text 'UN GLOBAL COMPACT' above it and 'NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL' below it.	<p>Ceci est notre Communication sur le Progrès sur la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies.</p>
	<p>Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.</p>

RENOUVELLEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT

Boulogne, le 20 avril 2021,

A l'intention de nos parties prenantes,

Par cette lettre, je suis ravi de renouveler, pour la treizième année consécutive, le soutien d'ALFI aux dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Dans un contexte particulier et évolutif, ALFI s'adapte à ces changements tout en maintenant sa volonté de respecter ses engagements en terme de développement durable, social et humain. Ce rapport fait foi des actions que nous mettons en oeuvre dans notre stratégie et culture d'entreprise pour améliorer chaque année l'intégration du Global Compact et ses principes.

Nous nous inscrivons dans une logique de transparence et de responsabilité à communiquer sur le sujet par le biais de nos principaux canaux de communication pour en informer nos partenaires, nos collaborateurs et nos clients.

Meilleures salutations,

Cyril SALEILLES
Président



ALFI
SAS au capital de 933 599 €
1 Couri de l'Île Seguin - 92100 Boulogne Billancourt
Tél : 01 83 35 20 60
<http://www.alfi.fr> - email : alfi@alfi.fr
RCS Nanterre B 418 661 047

ALFI & RSE

ALFI est une société de conseil et services en système d'information spécialisée dans les secteurs de la banque, finance et assurance.

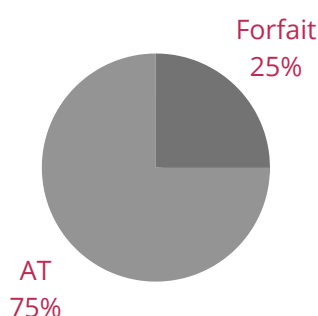
22

ANS D'EXPÉRIENCE

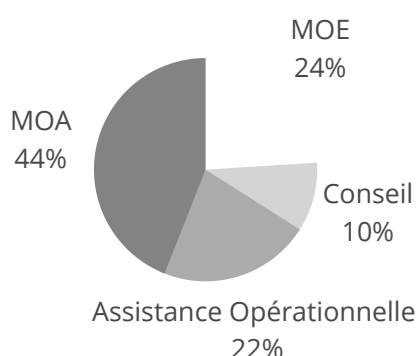
Créée en 1998, ALFI est une société ambitieuse et travaille en partenariat avec 35 clients grands comptes dont particulièrement les sociétés de gestion et les banques d'investissement. Véritable cœur de métier au moment de la création, la finance de marché et ses réglementations constituent toujours une forte expertise de la société.

Répartition de notre expertise :

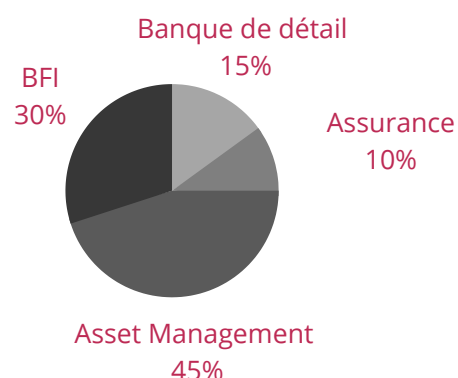
Répartition forfait/régie



Répartition par métiers



Répartition par secteurs



En 2015, la forte croissance d'ALFI l'amène à rejoindre le groupe Delane SI sans perdre son indépendance.

La crise sanitaire liée à la COVID-19 et la promulgation de l'Etat d'urgence sanitaire par la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 constituent un fait marquant de l'exercice 2020.

Nos chiffres en 2020

180

COLLABORATEURS

16

MILLIONS DE CHIFFRE D'AFFAIRES

Le Groupe ALFI et Normes Qualité

Pour répondre aux demandes et exigences de ses clients, le Groupe ALFI a entrepris la promotion de normes qualité :

- ITIL : Collaborateurs formés Foundation V3
- LEAN SIX SIGMA : Collaborateurs formés (Green Belt, Black Belt)

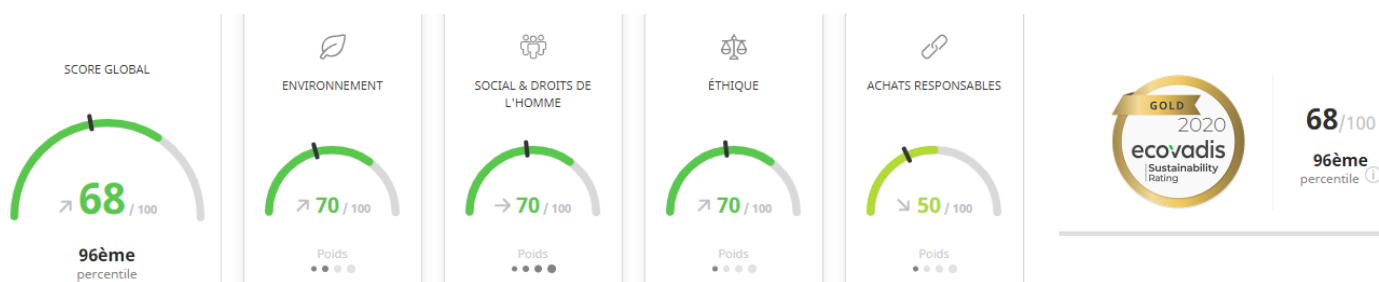
Le Groupe ALFI dispose à ce jour de personnels formés aux concepts (certification niveau 1) et à la pratique d'un ou plusieurs processus (notamment dans le domaine de gestion des incidents, des changements et de la disponibilité).

Nos engagements

- EcoVadis – Statut Gold

Afin d'évaluer notre progression, notre entreprise se soumet chaque année à l'évaluation EcoVadis.

EcoVadis est une agence indépendante de notation extra financière, spécialisée dans l'évaluation de la performance RSE des entreprises sur 4 thématiques (social, environnement, éthique des affaires, achats responsables). En 2020, nous avons maintenu notre statut Gold et grâce à de nouvelles actions nous avons augmenté légèrement notre score à 68/100.



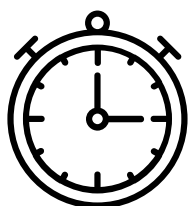
- Notre Adhésion au Global Compact

Nous accordons beaucoup d'importance à la responsabilité sociale en entreprise. Depuis 2008, ALFI est membre du pacte mondial de L'ONU et renouvelle chaque année son adhésion au 10 principes universellement acceptés touchant les droits de l'Homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption du Global Compact.



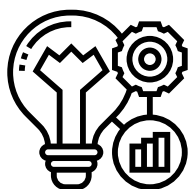
NOS VALEURS

ALFI se construit autour de trois valeurs fondamentales :



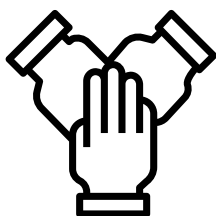
LA RÉACTIVITÉ

La réactivité représente une véritable clé de succès sur nos métiers. Nous essayons de la cultiver au quotidien auprès de ses clients et collaborateurs pour répondre efficacement à leurs attentes.



L' INNOVATION

L'innovation favorise l'émulation et l'enthousiasme des collaborateurs. ALFI les encourage à aller au bout de leurs idées.



LA CONFIANCE

La confiance est au cœur des relations humaines. C'est une base cruciale qu'ALFI s'efforce d'établir pour créer un lien privilégié avec ses collaborateurs.

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

Notre démarche RSE s'inscrit dans le cadre la norme ISO 26000. Elle s'articule autour de 4 axes principaux et reprend les 10 piliers du pacte des Nations Unies :

UNE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE EN ACCORD AVEC LES DROITS DE L'HOMME

- Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
- Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme

DES RELATIONS HUMAINES INTÉGRANT LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi
- Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

LE RESPECT DE L' ENVIRONNEMENT

- Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- Agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin

LES ODD

Les Objectifs de Développement Durable

Adoptés en 2015 par l'ONU, les Objectifs de Développement Durable visent à éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous et permettre d'ici 2030 aux femmes, aux enfants et aux hommes du monde entier de vivre dans la dignité. L'ensemble des acteurs tant privés que publics, où qu'ils se trouvent dans le monde, se doivent de placer la personne humaine au cœur de la mise en œuvre des Objectifs de Développement Durables. Concrétiser les ODD ne pourra se faire sans promouvoir, protéger et respecter les droits de l'Homme.

Ces ODD représentent une opportunité unique de construire un monde meilleur, plus inclusif et durable. Ils constituent un langage universel et un cadre d'actions qui permettent à des entreprises comme ALFI d'agir pour le bien commun. Compte tenu de notre activité, nous ne sommes pas directement concernés par tous les ODD mais nous tenterons néanmoins d'agir auprès des 17 objectifs à différents niveaux.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE



Gouvernance

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

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

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

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

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

Les ODD



Nos actions

Application des principes du développement durable au sein de notre politique générale d'entreprise.

- Management transversale au sein de nos équipes basé sur le dialogue, l'écoute et la transparence.
- Favorisation de l'intégration de nos nouveaux collaborateurs avec l'amélioration de nos supports de communication (book de formation, livret d'accueil, suivi de mission et trombinoscope...).
- Communication de nos valeurs à travers les réseaux sociaux et des newsletters interne chaque trimestre.

Management de proximité

Nous mettons un point d'honneur à assurer une véritable proximité entre les équipes du siège et les consultants. Cette proximité passe en partie par un suivi personnalisé et régulier de chaque collaborateur. Tout au long de leur carrière, nos consultants sont accompagnés et suivis par leur manager et leur référent RH, à l'écoute de leurs attentes et de leurs souhaits d'évolution. Des rendez-vous sont fixés régulièrement entre les consultants (qui sont physiquement sur site) et les ingénieurs d'affaires (qui sont physiquement au siège).

Mobiliser et fédérer autour d'un projet entrepreneurial

Intégration de tous nos collaborateurs aux objectifs communs et à la prospérité d'ALFI par :

- La communication entre les différents services grâce à des outils adaptés (TEAMS, trello, key2bizz, CANVA, workday)
- La digitalisation des informations et création de contenu sur notre culture d'entreprise via les réseaux sociaux.
- Des rendez-vous téléphoniques avec nos collaborateurs (dû au covid-19, nous avons suspendu tous les rassemblements et privilégions les interactions par visio-conférence)
- Sondage de leurs idées et préférences. Lors du premier confinement, il nous a semblé évident et important de partager à l'ensemble de nos collaborateurs un sondage pour connaître leurs situations de travail et leurs états d'esprit face au contexte.

Marquer notre différenciation pour convaincre nos parties prenantes

Dans notre écosystème les parties prenantes représentent tous les acteurs en lien avec notre activité (clients, fournisseurs, collabo-

rateurs, prestataires, etc). Ils occupent une place non négligeable dans la promotion de la chaîne de valeur liée à la RSE.

Pour cela, nous souhaitons :

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

Nous avons la conviction que la stratégie d'une entreprise socialement responsable est le résultat d'une bonne compréhension des positionnements respectifs.

Un intérêt de développement durable commun avec nos parties prenantes

Clients

Nous collaborons avec des entreprises qui soutiennent un discours de responsabilité sociale équivalent au nôtre (l'implication des consultants dans le cadre de missions de mécénat et leur éthique en entreprise)

- Entretenir le lien par des rendez-vous téléphoniques et des mails de courtoisie.
- Mise en place de questionnaires et des guides d'entretien pour gagner en rapidité et en efficacité.

Collaborateurs

- Aménagement des locaux en open space pour favoriser la communication et l'intégration.
- Les informer régulièrement sur notre stratégie d'entreprise et notre démarche sociale et environnementale à suivre.
- Création d'une culture d'entreprise en les impliquant à s'identifier comme travailleur ALFI.
- Etablissement d'un suivi à travers des moyens formels et informels : téléphones, mail, questionnaires de suivi et événements.

Etudiants/Candidats

- Partenariat avec l'ESILV et ISG : nous participons aux forums en visio-conférence de ces écoles pour débaucher de nouveaux talents mais également comprendre les motivations de carrière et leurs comportements en recherches d'emploi afin d'adapter nos méthodes de recrutement..

Cela s'imbrique dans notre stratégie de recrutements tournés vers les jeunes diplômés.

- **Entretien candidat** : dès le premier entretien, nous déterminons si le candidat possède des valeurs communes à notre entreprise et lui présentons nos différentes démarches.

Fournisseurs/Prestataire/Partenaire

Nous collaborons avec des fournisseurs qui portent des valeurs, des actions sociales et environnementales équivalentes.

- **Les plaisirs fruités** : fournisseurs de fruits et légumes des saisons achetées à des producteurs locaux. Egalement, ils emploient des personnes en situations de handicap pour faire les livraisons.
- **Mahola** : société d'accueil en entreprise et membre du pacte mondial de l'ONU. Nous faisons appel à eux pour gérer l'accueil de nos bureaux.
- **Monde Gourmand** : partenaire sur nos événements les sessions de sensibilisation. Ce restaurant engage des personnes en réinsertion professionnelle.



Autorité et régulateurs

APEC : Association Pour l'Emploi des Cadres, dont l'objectif est le service et le conseil aux entreprises, cadres, jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sur les sujets touchant à l'emploi. Chaque année, nous rédigeons un rapport réglementaire sur l'égalité entre les hommes et les femmes que nous leur remettons. Nos résultats sont plutôt favorables. (*cf relations humaines*)



COVID-19

Pour cette année particulière, nous avons dû faire appel à notre capacité d'adaptation.

ALFI place ses salariés au coeur de son activité, c'est pourquoi de nombreuses actions visant à protéger les équipes ont été mises en place. L'une des premières mesures a été de proposer aux salariés un « Kit Déconfinement » composé de fournitures type masques, gels hydro-alcoolique, d'une attestation de capacité à travailler et de signalétiques. De plus, un guide sanitaire a été envoyé par mail à l'ensemble de nos collaborateurs avec des mises à jours régulières (la dernière en date : novembre 2020).

Relations humaines

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

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

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

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

Les ODD



Nos actions

Employabilité, recrutements diversifiés et évolution professionnelle

ALFI participe à lutter contre toute forme de discrimination, en témoigne la diversité des personnes recrutées que ce soit en matière de sexe, d'origine, de handicap ou encore d'âge.

Employabilité et recrutement

Au sein d'ALFI, nos collaborateurs sont répartis en deux grands ensembles : nos consultants majoritairement en projet chez nos clients et nos salariés au siège sur les fonctions commerciales et transverses (Ressources Humaines, Recrutement, Communication, Comptable, Administratif). La stabilité de nos équipes est un facteur clé de notre réussite. Pour cela, nous favorisons au maximum le recrutement de nos salariés en CDI.

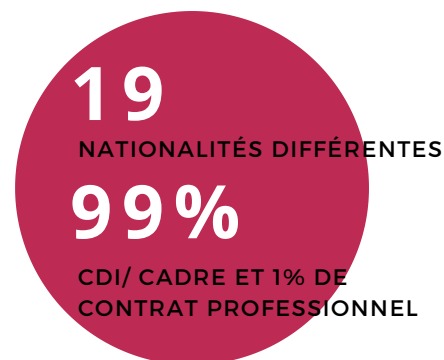
ALFI promeut le recrutement de profils diversifiés et cherche à attirer les meilleurs éléments, en respectant les principes de non-discrimination et en privilégiant le développement des compétences et de l'employabilité de ses équipes.

En 2020, malgré la crise sanitaire :

- Nous avons maintenu l'ensemble des salaires de nos collaborateurs ainsi que les contrats de nos alternants.
- Nous avons engagé de nouveaux profils pour répondre au besoin des missions;
- Nous avons sollicité notre réseau interne via les cooptations.
- Nous avons gardé notre stratégie de recrutement orienté vers les jeunes diplômés pour les fonctions commerciales et ressources humaines. Notre but favoriser l'égalité des chances et l'évolution professionnelle malgré la crise. Notre ambition, former les managers de demain. Pour recruter ces jeunes talents nous participons aux forums de nos écoles partenaires.

Evolution professionnelle

Nous portons une attention particulière à la montée en compétences de nos collaborateurs afin de répondre à leurs aspirations personnelles, ainsi qu'aux besoins de nos clients. Un plan de formation et des sessions de sensibilisation sont mis en place par une équipe dédiée afin de proposer des formations personnalisées.



6%

DES HOMMES ONT EU UNE PROMOTION EN 2020

4%

DES FEMMES ONT ÉTÉ PROMUES EN 2020

Cette politique a été maintenue pendant la période de la COVID-19 avec notamment le déploiement de formations à distance. Chaque année, les salariés réalisent des bilans qui permettent d'évaluer leurs performances, compétences et évolutions au sein de l'entreprise. Enfin, un autre entretien professionnel s'organise au même moment

afin d'évoquer plus en détail les évolutions professionnelles et les formations possibles. Ces démarches ont pour but de redistribuer les postes suivant les demandes, de revaloriser nos collaborateurs rapidement sur leurs projets professionnels et d'ajuster les grilles de salaires en fonction de l'évolution de leurs compétences.

La gestion des compétences de nos collaborateurs est un axe majeur de notre politique, c'est pourquoi nous prévoyons le déploiement d'une plateforme de formations en interne pour nos collaborateurs.

Nos actions sociales en faveur de l'équité sociale

Handicap

Nous sensibilisons nos équipes sur le recrutement de personnes en situation de handicap. L'ensemble de nos offres sont ouvertes à tous les dossiers de candidature ou candidat s'identifiant comme travailleur handicapé.

Nous avons pour ambition de développer le recrutement de personnes étant en situation de handicap à travers une politique bien établie et définie par la direction.

Notre envie d'égalité passe également par le choix de nos prestataires de services extérieurs avec une société dites ateliers partagés qui emploient des travailleurs indépendants handicapés. Ainsi, nous sommes livrés par des TIH au sein de nos locaux.

Mixité professionnelle et Égalité Homme /Femme

Comme toute entreprise, nous nous devons de respecter les principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination en raison du sexe, inscrits dans la Constitution française et dans de nombreux textes légaux, nationaux, européens et internationaux.

2

COLLABORATEURS ALFI SONT ÉLIGIBLES AU STATUT DE HANDICAP

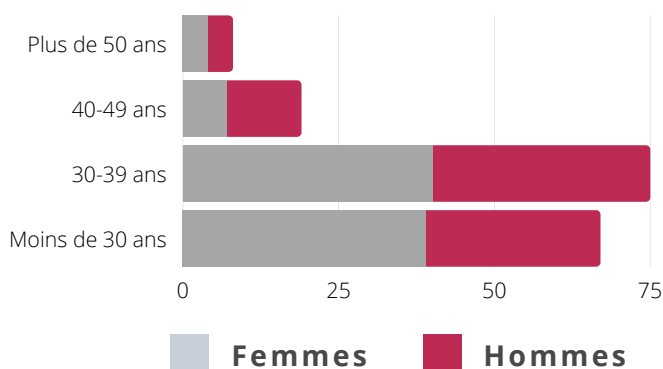
81%

SCORE OBTENU À L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RELATIF À LA LOI « TRAVAIL À VALEUR ÉGALE, SALAIRE ÉGAL ».

Depuis 2015, ALFI s'est engagé dans le cadre de l'accord d'égalité Homme-Femme à résorber les écarts relevés entre les deux sexes concernant la rémunération, la formation, l'embauche et l'articulation entre activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Nous avons par exemple mis en place des campagnes de sensibilisation et création de supports en faveur d'un argument économique de la mixité professionnelle et d'une équité entre les sexes.

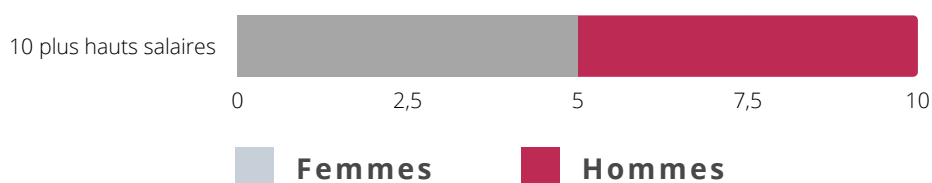
53.2%
DE NOTRE EFFECTIFS ÉTAIT
COMPOSÉ DE FEMMES

Répartition des Hommes et des Femmes au sein des effectifs ALFI



100%
DES FEMMES DE RETOUR DE
CONGÉ MATERNITÉ ONT ÉTÉ
AUGMENTÉES.

Répartition des plus hauts salaires entre les Hommes et des Femmes



En 2020, nous avons atteint l'égalité parfaite entre les hauts salaires de notre société.

Un autre axe de notre politique diversité vise à faciliter l'embauche des jeunes diplômés grâce à plusieurs partenariats avec des écoles et notamment l'intégration d'apprentis au sein de l'entreprise. Nous les embauchons et les formons pour une montée en compétence rapide sur leur poste.

La moyenne d'âge actuelle au sein des effectifs ALFI est de **33 ans**.

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

Le progrès économique passe avant tout par le progrès social. Nous avons la conviction que ces initiatives nourrissent le dialogue social et favorisons l'harmonie en entreprise. La dimension humaine est ainsi au cœur de notre organisation et reste le principal levier de création de valeur. Pour cela, nous avons mis plusieurs choses en place :

- Afterwork : entretenir le lien social entre tous nos collaborateurs. (Au vu de la situation sanitaire, nos afterwork ont été suspendus).
- Ateliers mensuels : développer la créativité et le lien social entre nos collaborateurs. Les ateliers ont été suspendus et remplacé par des lives bien-être de méditation au cours des différents confinements.
- Teams Building : travailler sur la cohésion et l'esprit d'équipe. Les team building ont également été suspendus mais dès que le contexte nous le permettra, nous organiserons de nouveaux événements.
- Séances de Shiatsu : permettre à nos collaborateurs de décompresser au sein même de nos locaux. Les séances ont été suspendues lors des périodes de confinement.
- Sessions de sensibilisation : former nos équipes sur des sujets en rapport avec notre activité. Grâce à la pandémie, nous avons pris l'initiative de digitaliser les sessions physiques. Ainsi, nous avons pu toucher un plus large public chez nos collaborateurs. Egalement, nous avons créé un partenariat avec l'école d'ingénieur l'ESILV afin que les étudiants puissent accéder à l'une de nos formations.
- Fruits et boissons chaudes en libre service au siège.
- Hapinness Manager : un poste clé qui permet d'organiser des événements et entretenir le bien-être de nos collaborateurs.

L'articulation vie-privée / vie professionnelle

- Maintien des salaires pendant les périodes d'examen.
- Télétravail lors de situations particulières pour les collaborateurs présents au siège et chez nos clients.
- Covid-19 : Au vu de la situation, l'activité partielle a été rapidement mise en place. La démocratisation des réunions en visio-conférence, grâce à nos outils internes, a permis aux équipes de maintenir un rythme de travail et de garder du lien. Enfin, un plan de reprise d'activité a été mis en place et diffusé à nos parties prenantes en mai 2020.

Environnement

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

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

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

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

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

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

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

Les ODD



Nos actions

Gestion des déchets et des modes de consommation

ALFI est soucieux de la protection de l'environnement même si celle-ci ne fait pas partie intégrante de son activité. Nous souhaitons contribuer par nos petites actions à la sauvegarde et l'amélioration des enjeux environnementaux à tous les niveaux de l'entreprise.

- Proposer des fruits de saison
- Gestion des déchets : le service informatique recycle le matériel en le donnant gratuitement à des écoles et autres collectivités
- Discours de sensibilisation sur l'utilisation de l'énergie et des ressources en entreprise (privilégié la lumière naturelle, imprimer quand cela est nécessaire, faire le tri dans ses mails...)
- Fiche de paie électronique depuis 2018
- Carte ticket restaurant
- Réduction des déchets : distribution de goodies :
 - Mug éco responsable et produit en France pour réduire les gobelets en plastique
 - Tote bag en toile pour limiter la consommation de sac plastique
 - Utilisation de vaisselle en verre et non en plastique (couvert et assiette)
- Fontaine à eau relié directement à un point d'eau pour limiter l'utilisation de bouteille et bonbonne d'eau
- Recyclage papier

Politiques achats responsables

La politique d'achats mise en place au sein d'ALFI soutient nos valeurs et nos engagements. Au-delà de notre souhait de travailler avec des fournisseurs respectueux des droits de l'Homme et des normes internationales du travail, nous tenons également à inclure des entreprises du secteur protégé dans nos appels d'offre. Nous avons pris pour habitude d'analyser et de comparer les pratiques de nos différents fournisseurs. Ainsi, nous favorisons les acteurs ayant intégré les enjeux du développement durable au sein de leurs processus opérationnels.

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

Solidarité responsable

Le projet d'entreprise ALFI est ambitieux et exigeant.

Sa communication interne vise à transmettre une analyse régulière de la situation de notre marché, de la cohérence de nos choix mais également à construire et maintenir un véritable esprit de solidarité.

En 2020, à cause de la crise sanitaire ALFI n'a pu organiser de collectes de dons en interne. Cependant, nous avons fortement encourager nos collaborateurs à participer à la collecte de dons organiser par Endered, notre prestataire de tickets restaurant, en collaboration avec la Croix Rouge. Cette action amorcée lors du premier confinement en mars 2020 a pour mission de financer les missions de la Croix Rouge telles que lutter contre la précarité en France et dans le Monde, sauver des vies en répondant aux appels d'urgence et du quotidien et former le plus grand nombre aux gestes de premier secours.

En 2021, ALFI souhaite et s'engage à réitérer les collectes au sein de ses locaux avec de nouveaux partenaires sociaux.

Déplacement raisonnés

Nous nous engageons dans la réduction de nos déplacements en privilégiant les réunions en visio-conférence et en incitant nos salariés à l'utilisation des transports en commun. L'accord du télétravail et la situation sanitaire ont permis aux collaborateurs d'adopter des reflexes digitaux plutôt que des déplacements physiques. De plus, nous remboursons à 100% les abonnements de transports en commun pour encourager les déplacements à faible impact écologique.

Lutte contre la corruption

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

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

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

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

Les ODD



Nos actions

Bonnes pratiques commerciales

Nous communiquons en amont sur :

- Transparence des propositions commerciales
- Prévention de la corruption
- Prévention des conflits d'intérêt
- Transparence vis-à-vis de nos clients dans la gestion de nos collaborateurs

En 2020, afin de prévenir et sensibiliser nos collaborateurs, nous avons mis en place un guide de procédure d'alerte professionnelle et de code de conduite.

Procédure d'alerte professionnelle

Ce dispositif d'alerte permet de signaler de façon confidentielle tous types d'agissements ou violations graves et contraires à l'éthique.

Ex : détournement de fonds, harcèlement et discrimination, fraude, corruption et trafic d'influence, etc.

Ce dispositif est ouvert à l'ensemble des salariés de notre société et aux cocontractants extérieurs. Il doit être utilisé dès que le collaborateur en sent le besoin dans n'importe quelle situation. Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre de celui-ci au motif que ce dernier n'aurait pas fait usage du présent dispositif d'alerte.

Code de conduite

En 2020, nous avons mis en place un code de conduite dans notre entreprise. Les 3 principaux intérêts sont :

- Le Code de Conduite présente les principes que la société considère comme étant la ligne directrice à suivre pour évoluer dans le monde professionnel.
- Le Code de Conduite est destiné à l'ensemble des collaborateurs, employés et dirigeants, ainsi qu'aux parties prenantes dans tous les pays où ALFI exerce ses activités.
- Toute violation du Code de Conduite ou des lois nationales ou internationales qui gouvernent la société est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires et/ou juridiques.

Sécurité des données de nos clients

Avant chaque début de mission, si le contenu de celle-ci implique un accès à des informations sensibles et/ou confidentielles concernant le client, nous rappelons à nos consultants , l'engagement à garder ces informations strictement confidentielles et l'interdiction formelle de les transmettre à des tiers sans l'autorisation expresse du client.

Dialogue social

Depuis 2019, le CSE (Comité Social et Economique) mis en place au sein d'ALFI récupère les prérogatives des représentants du personnel actuels. En plus d'assurer la prise en compte des intérêts collectifs des salariés d'ALFI, le CSE assure la bonne gestion des activités sociales et culturelles, la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail.

La Direction d'ALFI est en lien constant avec le CSE, marquant ainsi notre volonté d'intégrer les salariés dans le traitement des sujets primordiaux au travers notamment de commissions spécialisées, de réunions et la signature d'accords.





ALFI.FR

ALFI - Siège social
1 cours de l'île Seguin,
92100 Boulogne-Billancourt
Tel 01 83 35 20 60

contact : alfi@alfi.fr