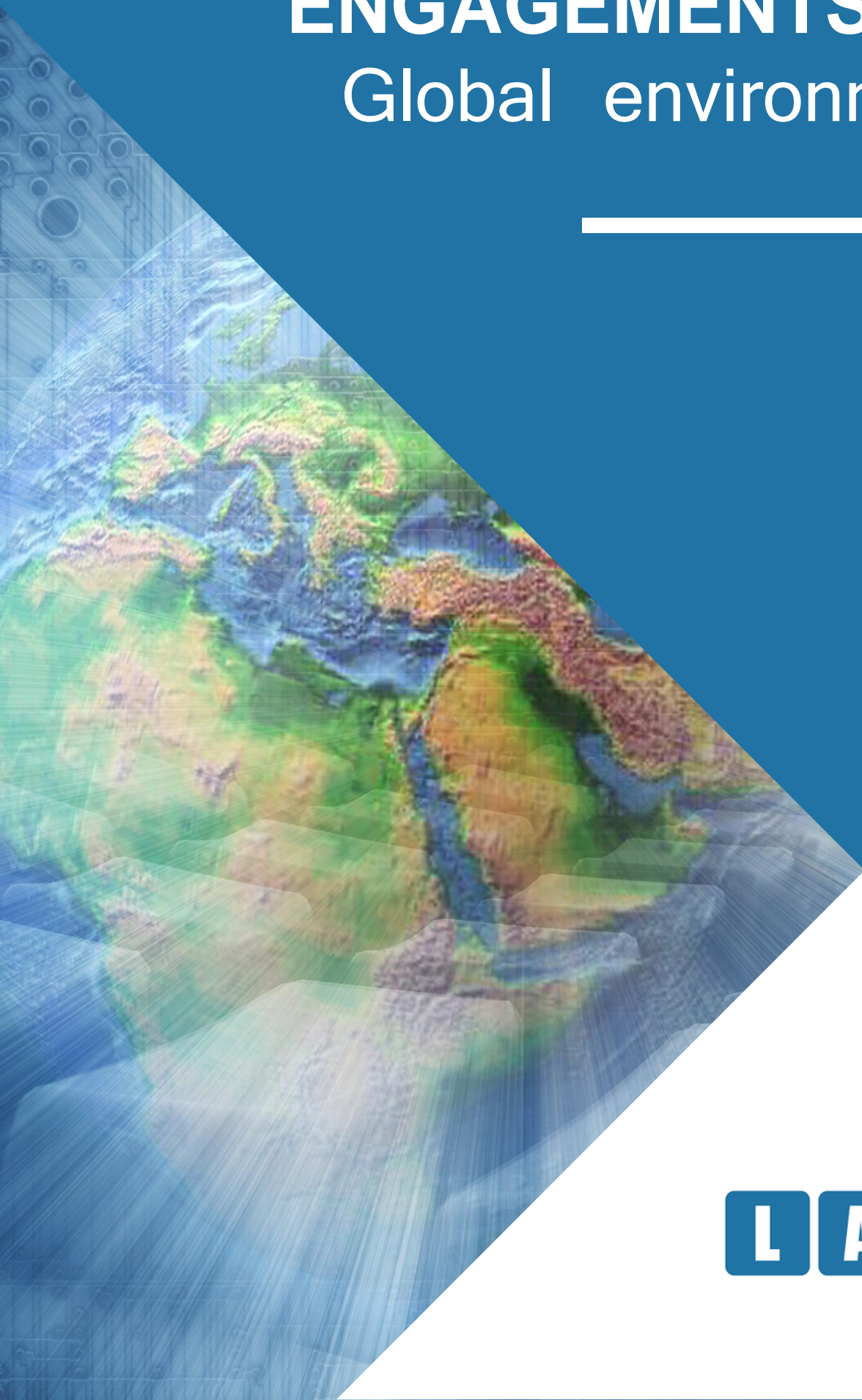


ENGAGEMENTS 2021

Global environnement



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

L A F I

Le mot du Directeur Général



Depuis Janvier 2012, LAFI a rejoint le programme Global Compact des Nations Unies. L'épidémie de la Covid a bouleversé le monde de l'entreprise et a complètement changer les méthodes de travail. Cependant, nous continuons de préserver la santé de nos collaborateurs en ayant généralisé le télé travail.

Pour la neuvième année de participation, je suis fier de renouveler notre participation au programme Global compact et ainsi réaffirmer notre implication pour le développement durable.

- Respecter les droits de l'Homme
- Assurer de bonnes conditions de travail pour nos collaborateurs
- Lutter contre la corruption
- Adapter le fonctionnement de l'entreprise aux impératifs environnementaux sont des impératifs de priorités pour LAFI

Je vous invite à découvrir nos résultats 2020 et les actions que nous entendons déployer durant l'année 2021 pour atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés dans chaque domaine en tenant en compte depuis 1 an de l'épidémie de la Covid 19.

Marc HIA BALIÉ
Directeur Général

INTRODUCTION	4
I. LES ACTIONS DE LAFI À TRAVERS LES CHIFFRES DE 2020	5
II. LAFI ET LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	14
<i>Droits de l'Homme</i>	15
<i>Travail</i>	16
<i>Environnement</i>	19
<i>Lutte contre la corruption</i>	20
<i>Bien-être</i>	23
III. LA RESPONSABILISATION DE L'ENTREPRISE AU CŒUR DES THÉMATIQUES CENTRALES	24
<i>Responsabilité économique</i>	25
<i>Responsabilité sociale</i>	26
<i>Responsabilité environnementale</i>	30
<i>Responsabilité sociétale</i>	31

INTRODUCTION

Membre du pacte des Nations Unies depuis janvier 2012, LAFI vise à devenir une entreprise citoyenne et responsable au sein de l'économie mondiale en prenant des engagements chaque année en visant des objectifs à atteindre en matière environnementale et en respectant les principes fondamentaux du pacte des Nations Unies.

Intégrer totalement le pacte mondial et ses principes à la stratégie d'entreprise de LAFI ainsi qu'à ses opérations quotidiennes et à sa culture sont des enjeux primordiaux pour LAFI. Pour y parvenir, LAFI se fixe des objectifs et établit les résultats à travers sa communication annuelle en matière de Global Environment.

I. LES ACTIONS DE LAFI

LES CHIFFRES 2020

L'année 2020 a été particulière, l'épidémie de la COVID 19 a bouleversé le monde de l'entreprise et a considérablement changé les méthodes de travail.

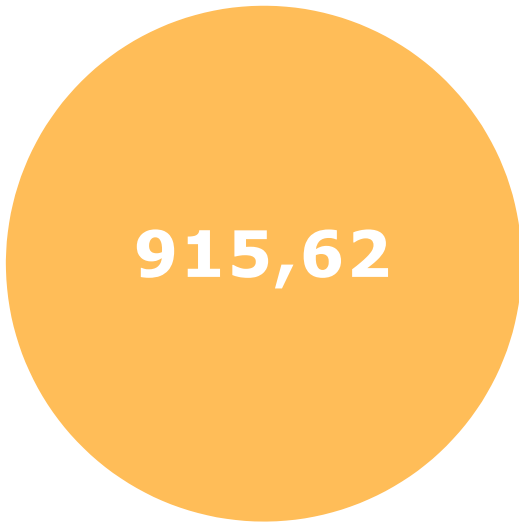
Pour préserver la santé et le bien-être de ses collaborateurs, LAFI a généralisée le télé travail ce qui a eu pour conséquence un impact très positif dans ses engagements environnementaux. En effet, nous avons pu réduire notre impact carbone lié aux déplacements professionnels.

La consommation énergétique a baissée puisque tous nos collaborateurs sont désormais en télé travail.

Énergie : consommation électrique / salariée maîtrisée

Kwh électrique / salarié/ an

2019

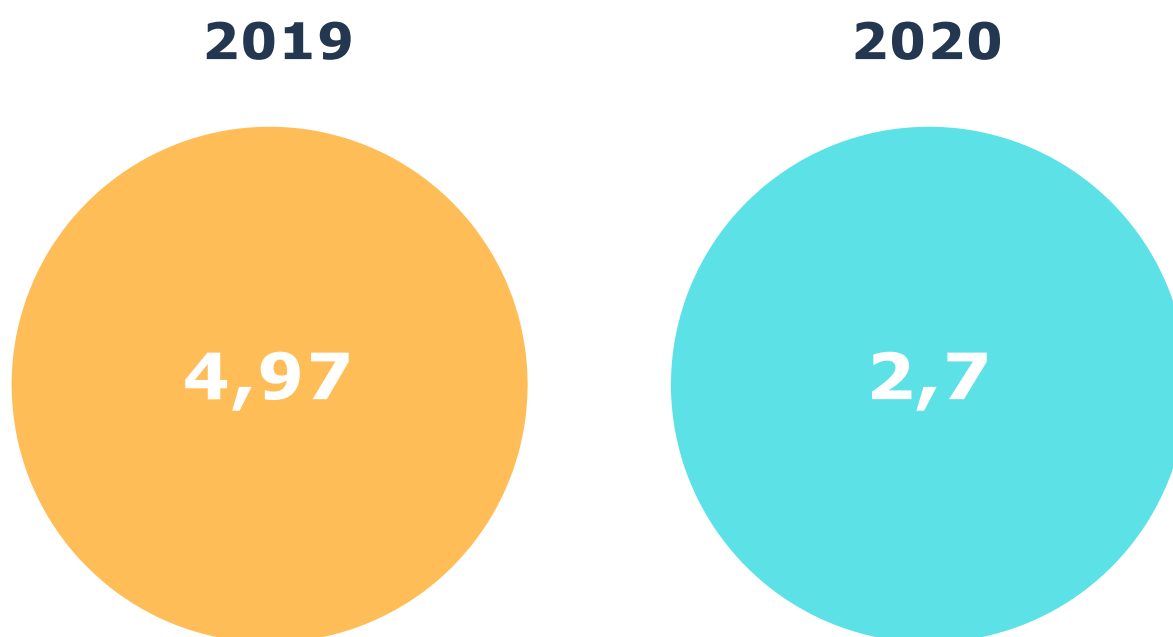


2020



Émission des GES maîtrisée et en nette diminution par rapport à l'année 2020

Emissions totale de GES (tonne éq. CO2)



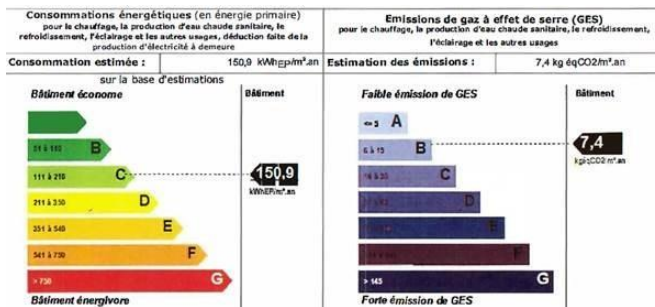
Les collaborateurs de LAFI ayant tous été au télétravail durant l'année 2020, nous avons pu réduire notre impact carbone lié aux déplacements professionnels.

La volonté de notre entreprise de réduire sa consommation énergétique et ses émissions de GES a eu un impact positif sur l'environnement.

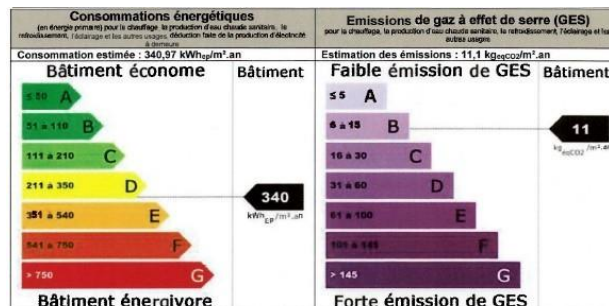
Nous avons opté pour des locaux qui favorisent la protection de l'environnement.

Rapport de consommation énergétique de trois de nos Agences

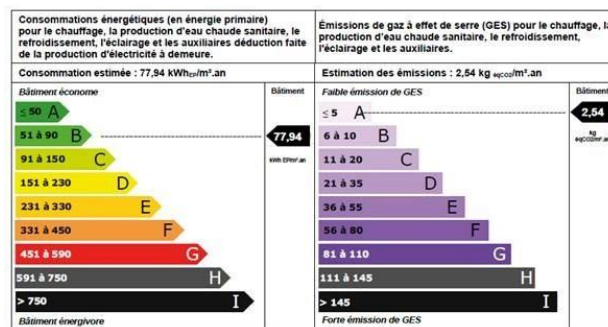
1. Rapport consommation énergétique au siège de LAFI



2. Rapport consommation énergétique à l'agence LAFI LILLE



3. Rapport consommation énergétique à l'agence de Bordeaux



LAFI a entrepris une démarche visant à la mise en place d'un Système de Management Environnemental (SME) conforme à la norme ISO 14001. Cette démarche a trouvé son aboutissement dans les trois engagements suivants de la direction générale :

- « Engager notre politique environnementale dans une démarche d'amélioration continue ».
- « Respecter la réglementation environnementale et garantir à nos clients la conformité environnementale sur toute la chaîne de valeur en impliquant nos fournisseurs et sous-traitants. »
- « Prévenir la pollution et préserver les ressources naturelles ».

Concrètement, LAFI a entrepris un certain nombre d'actions :

- Réalisation du Bilan Carbone de l'entreprise
- ⇒ Mise en place de 10 indicateurs environnementaux significatifs :

IND.01	Emissions totales de GES (tonne éq. CO2)
IND.02	Fret: kg éq. CO2 Fret Géodis / nombre de kg annuel transporté
IND.03	Fret: kg éq. CO2 Fret Géodis / nombre de litiges annuel
IND.04	Fret: % de livraison "totale" (basé sur la quantité de livraisons effectuées)
IND.05	Consommation annuelle moyenne carburant parc véhicules (litres)
IND.06	% de véhicules de classe >= à « D »
IND.07	KWh électrique / salariés / an
IND.08	Durée de vie moyenne du parc informatique (nombre d'année)
IND.09	Consommation annuelle de papier par collaborateur (kg / pers. /an)
IND.10	% de type de déchets pris en charge par filière recyclage (la liste est établie à partir de la procédure « gestion tri-déchets »)

- Emménagement en 2007 dans des locaux labellisés HQE (siège social)
 - Tri (bureaux et entrepôt)
 - Récupération des acides et hydrocarbures aux fins de retraitement (entrepôt)
 - Economies d'énergie via des systèmes d'allumage/extinction automatiques, de l'utilisation d'ampoules basseconsommation et du déploiement du mode « veille » sur les postes de travail (bureaux et entrepôt)
 - Economies d'eau par l'utilisation de robinets à cellules photo-électriques dans les sanitaires (siège social)
 - Diffusion de la culture de respect et protection de l'environnement via le l'éco message « Pensez ENVIRONNEMENT : n'imprimer que si nécessaire » en pied des messages électroniques, et le déploiement de la facture dématérialisée
-
- Prise en considération du taux d'émission de CO2 lors de l'attribution des véhicules de fonction
 - Politique de réduction des éditions par la suppression des imprimantes individuelles
 - Collecte des consommables d'impression usagés ainsi que des piles (bureaux et entrepôt pour les consommables, siège social pour les piles)
 - Utilisation de papier 100% recyclable, labellisé PEFC
 - Recours à des prestataires de transports soucieux de la démarche environnementale avec le groupe GEODIS

- Contrat avec ECOLOGIC pour le recyclage des matériels repris chez les clients.



Enfin à travers le Club d'entreprises des Louvresses dont elle est un des membres fondateurs, avec le soutien de la Chambre de Commerce de Paris Hauts de Seine, du réseau Pro'Mobilité, de l'ADEME et de la région Ile de France, aentrepris la réalisation d'un Plan de Déplacements Inter- Entreprises (PDIE).

Ce plan réalisé par le cabinet Mobility + a pour objectif de trouver des alternatives aux déplacements motorisés des salariés.

Par cette démarche novatrice (le PDIE du Club des Louvresses est le premier réalisé à l'initiative d'entreprises)LAFI, entend afficher et mettre en pratique leurs engagements en faveur du développement durable.



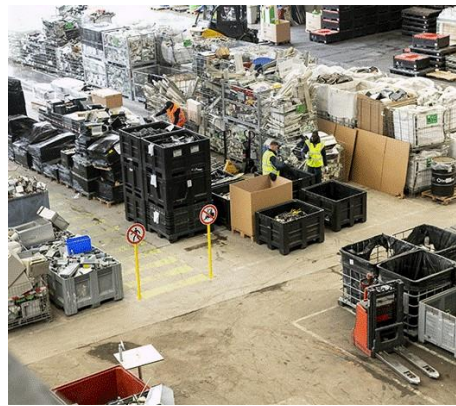
ECOLOGIC c'est :



- Plus de 65 000 tonnes de déchets ménagers collectés
- 15 000 tonnes de polluants extraits
- 83 % de taux de recyclage

Reprise des anciens matériels DEEE

À travers un réseau de partenariat étoffé, LAFI est en mesure de valoriser la reprise et le recyclage d'équipements électriques et électroniques (**certification ADEME** en 2015).



On appelle en l'occurrence déchets du B to B tous les déchets électriques et électroniques produits par les entreprises, c'est-à-dire des déchets informatiques, qui représente 90% des produits récupérés (unités centrales, moniteurs, serveurs, claviers, souris, fax, imprimantes, ordinateurs portables) mais aussi des téléphones, fixes ou portables.

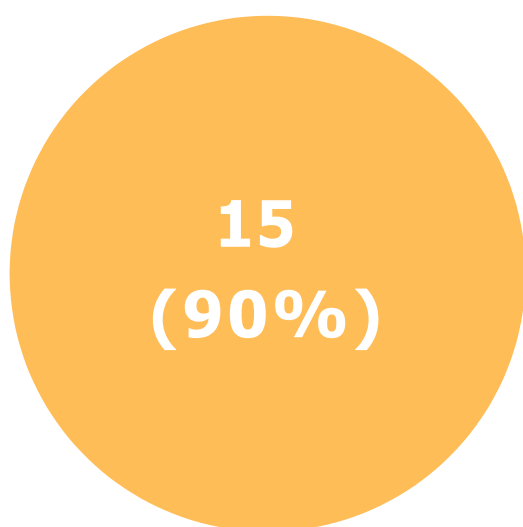
A raison de 1 pour 1 ces enlèvements se feront selon le décret n°2014-928 du 19 août 2014.

Déchets D consommation de papier / salarié en 2020

Consommation annuelle de papier par collaborateur
(kg/pers./ an)

% de type de déchets pris en charge par filière de
recyclage (procédure tri-déchets)

2019



2020



II. LAFI ET LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS-UNIES

Droits de l'Homme :

- Promouvoir les droits de l'Homme
- Respecter les droits de l'Homme
- Veiller à leur non violation

Travail :

- Eliminer le travail forcé et obligatoire
- Entreprendre des initiatives de responsabilisation
- Abolir toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession
- Abolir tout travail d'enfants

Environnement :

- Appliquer une approche de précaution
- Soutenir une technologie respectueuse de l'environnement
- Entreprendre des initiatives de responsabilisation

Lutter contre la corruption :

- Agir contre toute forme de corruption

Droits de l'Homme

- Promouvoir et respecter la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et à ne pas rendre complice de la violation desdits droits.
- Engagement du respect de ces droits entre collaborateurs et partenaires de LAFL.
- Encourager les partenaires et fournisseurs à s'engager dans la même démarche que LAFL.
- Ne pas pratiquer une politique de ressources humaines qui conduirait au non-respect des Droits de l'Homme.
- Encourager tout individu ayant connaissance de tels abus à les révéler à l'entreprise.

Résultats 2020 :

- Diffusion de la charte auprès des fournisseurs en leur demandant de formaliser leur adhésion
- Zéro plainte de salarié enregistrée

Objectifs 2021 :

Renouveler le résultat 2020 avec zéro plainte émanant de collaborateurs au cours des douze prochains mois et s'assurer que nos partenaires suivent ces démarches et confirment leurs engagements.

Travail

- Respecter le droit à la liberté syndicale, liberté d'expression, liberté d'association, et reconnaître le droit à la négociation collective.
- LAFI lutte directement ou indirectement contre toute forme de travail forcé ou obligatoire et prohibe le travail des enfants, la discrimination à raison du sexe, de l'origine, de l'âge, de la religion ou de l'invalidité des collaborateurs tant dans l'exercice de leurs fonctions quotidiennes que lors de leur recrutement et qu'aucun de ses collaborateurs ne soit rémunéré en deçà des minima conventionnels.
- Règlement intérieur transmis à tous les nouveaux collaborateurs, précisant des volets importants tels que les dispositions sur le harcèlement sexuel et moral

Extrait Règlement intérieur LAFI :

Dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle et morale

Article 13. Harcèlement sexuel

13.1. Conformément à l'article L.1153-1 du Code du travail, « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits ».

13.2. Conformément à l'article L.1153-2 du Code du travail, « Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel ».

13.3. Conformément à l'article L.1153-3 du Code du travail, « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ».

13.4. Conformément à l'article L.1153-4 du Code du travail, « Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L.1153-1 à L.1153-3 est nul ».

13.5. Conformément à l'article L.1153-5 du Code du travail, « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ».

13.6. Conformément à l'article L.1153-6 du Code du travail, « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ».

- Préservation du bien-être au travail, grâce à la mise en place de mesures de prévention techniques liés aux problématiques d'ergonomie du poste de travail.

Extrait de la Politique des Ressources Humaines LAFI :

- Les mesures de prévention techniques

La conception et l'aménagement des postes et espaces de travail sont des mesures de prévention collective efficaces : l'ergonomie du siège et des appareils téléphoniques, du poste de travail sur écran, mais aussi un éclairage suffisant, une aération, climatisation et acoustique bien adaptées des locaux de travail sont garants d'une bonne prévention des risques auditifs, visuels et musculosquelettiques.

- L'ergonomie du poste de travail

Il existe une réglementation du travail sur écran. (décret n° 91-451 du 14 mai 1991 et circulaire DRT n° 91-18 du 4 novembre 1991).

L'écran d'ordinateur doit se situer à la hauteur des yeux, orientable en hauteur et latéralement, et il convient d'adopter des écrans LCD à la place des écrans cathodiques. L'écran doit être orienté perpendiculairement aux fenêtres, pour limiter les reflets, et il convient de pivoter l'écran si des reflets subsistent du fait des luminaires.

L'installation du bureau et du siège doit permettre l'ajustement du clavier pour obtenir un positionnement adéquat du bras et la main (angle du coude droit ou légèrement obtus ; avant-bras proches du corps ; main dans le prolongement de l'avant-bras) ; le siège doit être réglable, de manière à ce que les pieds reposent à

- 23 -

plat sur le sol ou sur un repose-pied, dos droit ou légèrement en arrière et soutenu par le dossier. Il convient de ne pas laisser les poignets posés en continu sur le bureau. Il est possible d'utiliser un repose poignet pour le clavier et la souris.

- Sur l'année 2020, les collaborateurs LAFI étant tous en télé travail, la direction des ressources humaines a mis en place une cellule psychologique afin d'aider les collaborateurs à traverser cette situation inédite du confinement, préservant ainsi, la santé des collaborateurs.

Résultats 2020:

- Mise en place d'une cellule psychologique pour les salariés souffrant du confinement.
- Protection de la santé du salarié en mettant en place le télétravail à 100%
 - Communication du « Code de Conduite » aux nouveaux collaborateurs dès leur arrivée
- Mise en place d'un référent « COVID 19 » au sein d'une équipe COVID.

Objectifs 2021 :

- Poursuite du télétravail pour préserver la santé des salariés
- Poursuite d'une politique de recrutement qui favorise l'insertion sociale via les annonces d'emplois diffusées sur des supports les plus diversifiées pour une accessibilité au plus grand nombre.

Environnement

LAFI encourage les modes de déplacements alternatifs écologiques auprès de ses salariés et a fait installer deux bornes de recharge dans les locaux de son siège,

LAFI s'engage dans la dématérialisation tant avec ses clients en proposant les factures électroniques qu'avec ses fournisseurs en sollicitant le passage de commande en EDI.

LAFI permet le télétravail de ses salariés à travers une Charte télétravail réduisant ainsi les déplacements de ses salariés.

Résultats 2020:

- Le télé travail a eu des effets positifs sur la consommation générale de LAFI
- Poursuite de la délivrance de bulletins de paie dématérialisés.
- Dématérialisation de factures client
- Création d'espace de stockage permettant la limitation des déplacements jusqu'à l'entrepôt

Objectifs 2021:

- Poursuivre le télé travail
- Promouvoir l'utilisation des voitures hybrides
- Poursuivre le renouvellement du parc informatique avec un recyclage des anciens ordinateurs
- Encourager l'adhésion aux bulletins de paie dématérialisés
- Continuer l'utilisation de la signature électronique DocuSign, la promotion de la dématérialisation des factures et d'une façon générale la dématérialisation des documents commerciaux.
- Dématérialisation des tickets restaurants avec le partenaire SWILE

Lutte contre la corruption

LAFI s'engage contre toutes les formes de corruption y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.


Engagements :

Maintenir les règles de gouvernance concernant :

- La conformité avec les lois antitrust et sur la libre concurrence.

Extrait de la directive loi anti-trust / libre concurrence

LAFI :


 Tout accord avec des concurrents, revendeurs, fournisseurs, etc. ayant pour objet ou effet de prévenir, restreindre ou distordre la concurrence est strictement interdit.

La façon dont la compréhension mutuelle est obtenue est accessoire ; elle peut être simplement induite (par exemple par un « gentlemen's agreement »).

3.1 Restrictions horizontales à la concurrence

La loi sur les pratiques anticoncurrentielles prohibe les restrictions horizontales de la concurrence entre concurrents. Les restrictions horizontales de concurrence ont un défavorable et grave impact sur la concurrence. Dans le cas d'ALSO, il s'agirait par exemple de concurrents tels qu'Ingram Micro ou Tech Data ou des grossistes informatiques locaux. Dans le cas de LAFI, il s'agirait par exemple de concurrents tels que Computacenter, SCC, Bechtle ou des revendeurs informatiques locaux. Cette forme horizontale de restriction de la concurrence fait l'objet de poursuites par les autorités de la concurrence avec la plus grande vigueur.


3.1.1 Accords interdits et contacts avec les concurrents

 Il est interdit de parler, d'échanger des informations ou de réaliser des accords sur les sujets suivants :


- **prix et coûts**
 - prix de vente et d'achat, y compris les éléments de coûts associés
 - prix minimum, prix standard ou liste de prix
 - hausses de prix ou réductions de prix, même ceux prévus, et une estimation de ces prix ;
par exemple, discussions sur le niveau actuel des prix
 - par exemple, discussions sur la limitation des niveaux de stocks pour augmenter les prix
 - éléments liés au prix tels que les escomptes pour paiement anticipé, les marges, les méthodes de calcul, les formules
 - termes et conditions de vente et d'achat, généraux ou spécifiques à un projet
- **répartition des clients, associés d'affaires ou projets**
 - par exemple si oui ou non les ventes peuvent être faites pour des clients réguliers de concurrents
 - par exemple si oui ou non les ventes doivent être faites à des clients spécifiques et pas à d'autres
- **répartition du marché ou des zones**
 - répartition des parts de marché ou des quotas
 - discussions ou accords sur les parts de marché
 - stipulation de quotas pour les achats et / ou ventes
- **échange d'informations sensibles sur le marché** en rapport avec à la concurrence et non publiquement disponibles, qui sont habituellement tenus secrets dans une concurrence normale, comme elles permettent de tirer des conclusions concernant le comportement des concurrents.
- accords sur des actions communes contre d'autres concurrents

- Les procédures de traitement des cadeaux et invitations.

Extrait de la directive cadeaux et invitations :

 Dans le cadre des activités professionnelles pour ALSO ou LAFI, **en aucun cas un avantage personnel susceptible d'avoir une influence inappropriée sur les décisions d'affaires ne peut être accepté.** Une telle influence sera notamment présumée dans les cas où :

- les cadeaux, invitations à des événements, des « hospitalities » ou autres avantages sont acceptés lorsque des **négociations sont en cours** ;
- les paiements sont réalisés **secrètement** en dehors du cercle professionnel, par exemple à l'adresse personnelle d'un collaborateur ;
- l'avantage est donné sous forme d'argent, de virement bancaire ou de prêt;
- le **bénéficiaire devient vulnérable à un chantage** (par exemple en cas d'invitation dans un établissement à la morale douteuse) ;
- le bénéficiaire nourrit des **doutes généraux** quant à la possibilité de mentionner l'acceptation d'un tel avantage à des tiers, à son responsable hiérarchique ou à un collègue. Il existe un **déséquilibre considérable** dans la relation professionnelle entre l'acceptation et l'attribution des **avantages** (par exemple « Hospitality »).

 Dans tous les cas évoqués ci-dessus, le supérieur hiérarchique doit en être informé. Le supérieur hiérarchique doit à son tour en informer le responsable local de la conformité.

- La prévention des conflits d'intérêt.

- Les procédures de traitement des informations privilégiées. S'assurer que chacun, à son niveau dans l'organisation, est informé des règles de gouvernance, et ce, dès son entrée dans la société.

Extrait du code de conduite LAFI :

2 CONDUITE CONCURRENTIELLE

ALSO et LAFI souhaitent que s'exerce une concurrence équitable et sans restriction. À ce titre, tout contact avec des concurrents ayant pour objet de limiter, restreindre ou distordre la libre concurrence est inadmissible. Tout collaborateur qui serait contacté par des concurrents, partenaires ou tiers à de telles fins est tenu d'en informer sans délai son responsable hiérarchique et le directeur général back office d'ALSO et LAFI ainsi que le responsable local de la conformité.

3 CADEAUX, INVITATIONS ET AUTRES AVANTAGES (ANTI-CORRUPTION)

Notre credo est que des cadeaux et autres invitations ne sauraient influencer nos décisions. Notre collaboration avec des partenaires ne doit obéir qu'à des critères objectifs et compréhensibles tels que la qualité de service, les prix, la pérennité et les intérêts d'ALSO et de LAFI.

Résultat 2020: Communication sur les directives libre concurrence / anti trust aux collaborateurs à travers des veilles juridiques

Objectif 2021 :

- Veiller à ce que tous les nouveaux collaborateurs prennent connaissance et respecte les règles du code de conduite
- Communiquer et informer les collaborateurs sur les veilles juridiques sur les directives cadeaux et invitations / loi antitrust – libre concurrence

Bien-être

L'année 2020 ayant été particulière, avec la télé travail généralisé pour l'ensemble des collaborateurs LAFI, le département des ressources humaines ainsi que le marketing / communication ont mis en place des activités pour maintenir le lien social mais surtout le bien être des salariés.

Engagements :

- Améliorer l'environnement de travail.
- Veiller à l'épanouissement du collaborateur
- Promouvoir l'exercice physique

Résultats 2020 :

- Mise en place d'animation à distance due au télé travail
- Intensifier les liens avec les collaborateurs via l'application TEAMS
- Proposition d'activité à distance type quiz, jeux avec les collaborateurs
- Proposition d'activité physiques à distance type YOGA pour les collaborateurs LAFI

Objectifs 2021 :

- Poursuivre les activités de divertissement à distance
- Poursuivre les activités sportives à distance

III. LA RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE AU CŒUR DES THÉMATIQUES CENTRALES

Dans un environnement économique imprévisible, la responsabilité économique, sociale, environnementale et sociétale des entreprises répond à un besoin majeur de la prise en compte des impacts sociaux et environnementaux de l'activité des entreprises. La responsabilisation de l'entreprise est un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, économique et éthique.

A travers ces différentes responsabilités, LAFI s'engage à respecter les enjeux du développement durable.

Il s'agit également pour LAFI d'interagir avec les parties prenantes (collaborateurs, clients, fournisseurs) pour intégrer ces enjeux dans ses relations tant avec ses collaborateurs, qu'avec ses clients et fournisseurs.

Les domaines de la RSE



Responsabilité économique

Gouvernance d'entreprise

- Un règlement d'organisation et gestion « ROG » sert à déterminer les niveaux de délégation de pouvoir ainsi que les obligations des organes de direction de LAFI.
- Ce règlement gère la prise de décision et permet de garantir une meilleure coordination entre les différents organes de l'entreprise.

Engagements:

- Mise en place d'un système de management environnemental conforme à la norme ISO 14001.
- Engagement des principaux partenaires de LAFI à un système de management environnemental.
- Actualisation du bilan Carbone.
- Système de management environnemental mis en place depuis le 1er septembre 2012
- Transmission chaque année de la Charte Ethique à tous nos partenaires

Charte 
**RELATIONS FOURNISSEURS
RESPONSABLES**

Responsabilité sociale

Respect des droits de l'Homme et des salariés

- Promotion des droits de l'Homme de la déclaration universelle des droits de l'Homme et du citoyen.
- Respect du code du travail.

Egalité, diversité et lutte contre les discriminations

- LAFI s'engage à lutter contre les discriminations en matière d'emploi et de rémunération.
 - Elle s'interdit de pratiquer toute discrimination en raison du sexe, de l'origine, de l'âge ou de la religion ou de l'invalidité.
- A ce propos, un partenariat a été développé avec l'association « Nos quartiers ont du talent » dans la cadre de la politique de recrutement du groupe.



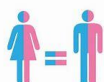
- Recours à l'emploi de personnes intérimaires
- Emploi de travailleurs handicapés
- Travail en collaboration avec CAP EMPLOI (organisme de placement spécialisé au service de personnes handicapées)

Partenariat avec des sociétés spécialisées dans le handicap :

- **DSI** : qui assure l'accueil de notre entreprise par délégation de 3 personnes handicapées
- **ATELIER PROTEGE DE L'AIGUILLON** : qui assure la fourniture de nos enveloppes mécanisables (300 000 enveloppes par an)

- **Dialogue social**

- Encourager le télé travail en cas de contexte d'épidémie
- Accord sur la prime Macron
- Accord sur l'augmentation des tickets restaurants



Parité Homme / Femme

La loi "Liberté de choisir son avenir professionnel" du 5 septembre 2018 et son décret du 8 janvier 2019 créent une obligation pour les entreprises de mesurer 5 indicateurs en matière **d'égalité hommes femmes** et d'en publier la note globale.

LAFI a obtenu un score de 75/100 pour l'année 2020 :

1. Sur l'écart de rémunération h/f par catégorie socio-professionnelle, nous avons obtenu 25/40
2. Sur l'écart des taux d'augmentation individuelle, hors promotion, nous avons obtenu 20/20
3. Sur l'écart de taux de promotion, nous avons obtenu 15/15
4. Sur le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité, nous avons obtenu 15/15
5. Sur le nombre de salariés du sexe sous représenté par les 10 plus hautes rémunérations, nous avons obtenu 0/10

Santé et sécurité au travail

- Engagement à assurer aux collaborateurs des **conditions de travail saines et sûres.**
- Mise en place d'une cellule psychologique pour les salariés souffrant du confinement 2020
- **Accès sécurisé aux locaux** à la suite de la prise de mesures sanitaires
- **Aménagement des postes de travail** en fonction des collaborateurs.
- **Mise à disposition de masque et de gel hydroalcoolique** pour les salariés autorisés à travailler en présentiel
- **Déménagement dans un espace de bureau plus grand** proposant davantage d'espace de travail aux collaborateurs.

Développement du capital humain

Gestion de carrière:

- Entretien annuel : un point est fait avec chaque manager de service avec son collaborateur.
- Entretien professionnel obligatoire « EPO » tous les 2 ans.

Formation :

- Des formations peuvent être soumises par les managers aux collaborateurs en fonction de leurs besoins.
- Mise en place de formations en anglais pour les salariés souhaitant améliorer leur niveau

Encadrement Technique / Tutorat

Manager – Tuteur – Encadrement des centres et écoles de formation :

- **Organismes de Formation :**

PROCARIST – Coursus Training – Clari SAP – ASC Formation – HP France – Global knowledge – Micropole Institut)

- **Ecole de formation :**

Plus-Value – PPA (Paris Pole Alternance) – Institut F2I – Cfa Codis – ESCG – ESUP COM – ISG – ESG Aix en Provence – AFT IFTIM

Dispositif de formation professionnelle / montée en compétence proposé aux personnes éloignées de l'emploi

- Formation SAP – Excel – cours d'anglais – certification produits/services IT – Technique de vente – Formation cariste.

Responsabilité environnementale

Engagements:

- Gestion des déchets
- Utilisation papier 100% recyclable labellisé PEFC.
- Recyclage des cartouches d'encre.
- Autre collecte : prise en charge des DEEE par filière de recyclage (Ecologic).
- Utilisation durable des ressources et maîtrise de la consommation d'énergie
- Electricité : sélectionner des partenariats privilégiant l'électricité 100% verte.
- Maîtrise des émissions de CO2.
- Réduction des déplacements entre les agences et le siège social à la suite de l'installation des surfaces HUB dans chaque agence et au siège social.
- Utilisation de prestataires électriques engagés dans le développement durable

Objectifs 2021:

- Amortissement du parc informatique sur 3 ans
- Réduction de l'utilisation du papier
- Priorisation de la dématérialisation des documents : ticket restaurants, factures, fiches de paie
- Passage à l'énergie Green dans 3 de nos agences
- Réduire les déplacements professionnels et privilégier les outils de communication dématérialisés TEAMS, ZOOM.
- Continuer le télé travail si nécessaire pour la préservation de la santé de nos collaborateurs et celle de l'environnement

Responsabilité sociale

LAFI contribue à la protection de l'environnement, à la réduction des émissions de gaz à effet de serre ainsi qu'à l'inclusion sociale ou au développement économique ce qui se traduit par :

- La mise en place un programme de réduction des déchets papiers dans l'entreprise.
- La rédaction d'un plan de déplacement d'entreprise pour favoriser les transports non-polluants
- La création d'une charte des fournisseurs qui met l'écologie au centre de la supply chain.
- La création d'une charte éthique contre la corruption.
- L'augmentation de la rémunération de ses salariés via les tickets restaurants, le CSE, le PEE, l'intéressement, la participation, les avantages en nature ou autres primes.
- La mise en place des programmes de prévention / santé et de bien-être au travail dans l'entreprise.
- La prise en compte de l'ergonomie des salariés au travail.

- L'intégration de la RSE dans la direction RH.
- La mise en place d'un référent « COVID » au travail
- Poursuite du télé travail pour préserver la santé des salariés
- Certification Ecovadis 2020 Silver pour nos engagements sur l'année 2019, nous entendons renouveler voire améliorer ce score pour l'année 2021



LES ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS DE LAFI

A travers son engagement au sein du Pacte Mondial des Nations Unies et le désir d'améliorer ses résultats par la mise en place d'objectifs respectant les impératifs dudit Pacte mais également la question environnementale, LAFI s'inscrit dans une démarche de développement durable pour atteindre une performance significative et primordiale pour la santé de notre économie.

