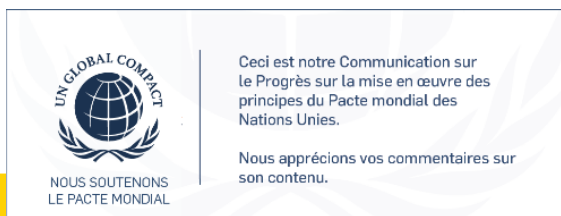




R S E Responsabilités Sociétales des Entreprises

LYNX SECURITE RAPPORT 2020-2021



1- Les 10 principes du Global Compact



Table des matières

1- Les 10 principes du Global Compact	2
2- Engagement de l'entreprise	3
3- Principes relatifs aux droits de l'homme.....	4
4- Principes relatifs aux normes internationales de travail.....	6
5- Principes relatifs à l'environnement	11
6- Principes relatifs à la lutte contre la corruption	12
7- Résultats RSE	13

2- Engagement de l'entreprise

Harold HEREDIA, Président de LYNX :



Depuis sa création en 1988, LYNX s'est inscrit dans une **démarche sociale** et continue au fil des années à développer sa **responsabilité sociétale**. Lynx doit être le moyen pour ses collaborateurs de **s'épanouir** et pour ses partenaires d'obtenir entière **satisfaction** tout en optimisant son impact sur l'**environnement**.

Le management responsable que nous prônons doit permettre de réaliser des objectifs économiques, sociaux et environnementaux en mobilisant des moyens méthodologiques, matériels et humains.

Dans ce cadre, en 2012, j'ai lancé le projet « **ACT 2012** » qui avait pour but d'engager l'entreprise dans une démarche de responsabilité sociale.

L'objectif étant de nous situer parmi le **taux de rotation** le plus faible du secteur, par l'**augmentation de la satisfaction de ses collaborateurs** et de favoriser également l'**insertion professionnelle** des personnes en difficulté.

Notre système de management RSE actuel prolonge et complète cet objectif. Il s'appuie sur **tous nos collaborateurs** et repose sur des outils et matériels innovants.

Nous nous sommes engagés au travers d'une vision stratégique qui reposent sur les **3 piliers de la démarche RSE** :

- L'équité sociale et sociétale,
- La préservation de l'environnement,
- La rentabilité économique.

En 2019, afin d'ancrer un peu plus LYNX dans cette démarche RSE et de continuer à s'améliorer, l'entreprise a réalisé les démarches pour devenir **Adhérents au Pacte Mondial des Nations Unies** et ainsi respecter formellement leurs **10 principes**.



3- Principes relatifs aux droits de l'homme

LYNX SECURITE adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et agit pour promouvoir et respecter ces principes dans sa sphère d'influence.

Notre personnel posté chez nos clients est en première ligne pour participer à la Défense des Droits de l'Homme sur son lieu de travail.

LYNX SECURITE ne tolère aucune forme de discrimination, elle offre un environnement de travail sécurisé à son personnel et favorise les négociations collectives et développe le dialogue avec ses salariés.

LYNX SECURITE est implanté uniquement sur le territoire français. Pays dans lequel les droits de l'homme sont scrupuleusement appliqués et dont la législation permet d'éviter les dérives.

De plus, le secteur de la sécurité privée est strictement encadré par la réglementation avec le code de la sécurité intérieure.

Dans ce contexte, LYNX respecte pleinement les droits de l'homme au quotidien et dans toutes ces activités.

Nos clients, comme nos fournisseurs et nos partenaires sont français et basés en France.

Code de déontologie

Le Code de déontologie rappelant les principes à respecter dans la profession est remis et signé par tous les collaborateurs à leur embauche. Chacun s'engage à le respecter et mettre en application.

Devoirs communs à tous les acteurs de la sécurité privée :

- Respect des lois
- Dignité
- Sobriété
- Attitude professionnelle
- Respect et loyauté
- Confidentialité
- Interdiction de toute violence
- Armement
- Interdiction de se prévaloir de l'autorité publique
- Relations avec les autorités publiques
- Respect des contrôles

Devoirs des salariés :

- Présentation de la carte professionnelle
- Information de l'employeur
- Respect du public

Protection des données

LYNX met en œuvre les principes du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) afin de protéger au mieux les données à caractère personnel de ses collaborateurs, clients et parties intéressées contre les tentatives de violation et malversation.

Les infrastructures de LYNX permettent à ces données d'être protégées. Tous les traitements et leur finalité sont identifiés ainsi que leur responsable.

Les prestataires de logiciel auxquels nous faisons appel ont tous signés l'attestation relative au respect du RGPD assurant de respecter le RGPD dans la conception et développement des outils, en ne traitant que les données dont la finalité a été établie pour les opérations de sous-traitance et que seules les personnes autorisées à traiter les informations nécessaires les reçoivent et en respectent la confidentialité.

Un canal de signalement est identifié en cas de violation de données à caractère personnel.

RESULTATS :

- LYNX exerce son activité dans le respect des droits de l'homme
- Aucun jugement, amende ou ordonnance lié au non-respect des droits de l'homme n'a été émis à l'encontre de LYNX en 2020 et 2021
- Aucun signalement recensé sur le non-respect du RGPD ou la violation des données à caractère personnel pour LYNX ou un de ses prestataires de logiciel en 2020 et 2021

4- Principes relatifs aux normes internationales de travail

LYNX SECURITE en tant que société de sécurité est soumise à la loi de 1983 modifiée 2005 et de ce fait l'ensemble de son personnel ne peut être embauché que s'il est détenteur d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS.

Dans ce contexte, LYNX SECURITE recrute son personnel sans aucune discrimination, la diversité existe sur tous les postes de travail et cela à tous les niveaux.

LYNX SECURITE est de ce fait adhérent à la charte Diversité pour en respecter ses objectifs.

L'ensemble des salariés bénéficie d'un contrat de travail précisant les règles, le fonctionnement et les accords entreprises.

Dialogue social et conditions de travail

- La plateforme COMETE permet l'échange entre LYNX/collaborateurs et LYNX/clients
- LYNX dispose d'un comité social et économique (CSE) qui se réunit avec la direction une fois par mois afin d'échanger sur les sujets liés aux conditions de travail, dialogue social et santé, sécurité au travail.
- LYNX déclenche des réunions de travail régulières avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'évolution de l'accord d'entreprise existant
- Dans le cadre de la pérennisation de l'emploi et afin d'assurer une situation d'emploi stable, LYNX favorise l'emploi en CDI de ses collaborateurs. Ainsi, 93,9% de ses collaborateurs sont en contrat à durée indéterminée.

Lutte contre la discrimination et égalité des chances

Le métier de la sécurité permet aujourd'hui d'avoir des profils très diversifiés dans nos équipes en termes d'âge, de culture et d'ethnie.

La difficulté se situe aujourd'hui dans la proportion de femmes exerçant ce métier. Chez LYNX en 2020, 10,9% des salariés sont des femmes. Ce chiffre est en augmentation et les égalités de salaires sont respectées (voir les résultats chapitre 7).



Depuis 2016, LYNX a adhéré à la Charte de la diversité afin de favoriser :

- L'égalité professionnelle Hommes/Femmes
- L'égalité salariale Hommes/Femmes selon la grille conventionnelle de la CCNE des entreprises de prévention et de sécurité
- La non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors

Notre processus de recrutement s'attache à supprimer toute possibilité de discrimination à l'embauche :

- Un dossier d'entretien est complété par tout recruteur avec des critères objectifs et un compte-rendu écrit de l'entretien
- Un test de connaissance est effectué lors de l'entretien pour les postes d'exploitation afin de s'assurer des connaissances métiers du candidat recruté

Des partenaires pour l'emploi

- LYNX propose également des Actions de Formation Préalable au recrutement (AFPR) avec Pôle Emploi pour ses futurs agents :
 - 270h de formation pour obtenir le CQP + Habilitation H0B0 et SSIAP 1
 - 130h de stage en entreprise
- LYNX SECURITE collabore étroitement avec Pôle emploi et les différents centres de formation locaux. Cette collaboration s'articule autour de 4 axes prioritaires :
 - Recruter des demandeurs d'emploi pour les métiers d'agents de sécurité
 - Diversifier les modes de recrutement pour recruter des candidats en fonction de leurs capacités et pas seulement de leur diplôme ou expérience
 - Sensibiliser les demandeurs d'emploi aux métiers de LYNX SECURITE et montrer l'intérêt des emplois proposés
 - Amplifier la contribution à l'insertion professionnelle des jeunes, diplômés ou non, des seniors, des travailleurs handicapés et des femmes dans le cadre de la mixité des emplois

Gouvernance d'achat responsable

Notre politique d'achat responsable permet

- De favoriser les producteurs et prestataires locaux :
 - Un grand nombre de nos fournisseurs sont locaux (< à 50km) : fournitures de bureau, vêtements de travail, EPI (Équipement de Protection Individuel), services informatiques et télécoms.
 - Nous avons plusieurs blanchisseurs répartis sur nos différents secteurs pour permettre le nettoyage de nos EPI spécifiques en local.
- D'acheter en toute responsabilité : traçabilité des achats, garanties des fournisseurs, privilégier les achats éco-labellisés
- De s'assurer que nos fournisseurs et sous-traitants ne font pas appel à du personnel non déclaré, des enfants & mineurs, clandestins ou font appel à la sous-traitance en cascade. Pour cela, il est demandé à chaque sous-traitant de fournir avant toute validation de devis/prestation :
 - L'engagement sous-traitant (charte QSSE) signé
 - Les renseignements en matière de QSSE et de sous-traitance
 - Un extrait K-Bis
 - Une copie de l'agrément CNAPS du dirigeant et de l'autorisation d'exercer
 - Une attestation d'assurance comportant les garanties nécessaires à la couverture des risques inhérents aux prestations exécutées
 - L'attestation de vigilance émanant de l'URSSAF datant de moins de 6 mois
 - Une attestation fiscale
 - Une attestation relative à la lutte contre le travail clandestin
 - La liste des agents susceptibles d'intervenir sur l'une des prestations sous traités, leur DPAE, leur carte professionnelle, leur diplôme et carte d'identité
 - En cas d'emploi de salariés étrangers soumis à autorisation de travail, une liste nominative précisant, pour chaque salarié, sa date d'embauche, sa nationalité ainsi que le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail. Cette liste doit être impérativement complétée si le sous-traitant décide en cours d'exécution de la prestation d'employer pour celle-ci du personnel étranger non prévu à l'origine et soumis à autorisation de travail.

Intégration des nouveaux embauchés

Nos managers s'engagent à intégrer et accompagner nos nouveaux collaborateurs, à les former et à les rencontrer régulièrement dans leur environnement de travail.

Cette phase d'intégration passe par une période de tutorat permettant au nouveau collaborateur de s'approprier son poste, son environnement de travail et la culture de l'entreprise plus rapidement.

- La relation entre LYNX SECURITE et ses collaborateurs est basée sur le respect mutuel.
- LYNX SECURITE met tout en œuvre pour accueillir et intégrer ses nouveaux salariés.
- Un parcours d'intégration (tutorat) est mis en place :
 - ⇒ Pour les agents intervenants sur site :

TUTORAT et INTÉGRATION



$$= \text{Accueil sécurité Lynx \& site} + \text{Plan de formation site} + \text{Suivi tutorat mi-parcours} + \text{Entretien de fin de période d'essai}$$

⇒ Pour les managers et fonctions support :

TUTORAT et INTÉGRATION



$$= \text{Accueil sécurité Lynx} + \text{Rencontre avec les différents services supports} + \text{Suivi tutorat mi-parcours} + \text{Entretien de fin de période d'essai}$$

- Un reporting bi-hebdomadaire est réalisé et transmis à l'ensemble des managers afin de respecter nos objectifs et assurer le suivi des nouveaux embauchés.

Accompagnement et formation de nos collaborateurs

- Chaque collaborateur est accompagné au quotidien par son manager de proximité ou son manager de site (Chef de poste, Chef de site).
- Un suivi collaborateur par agents et par trimestre est réalisé afin de compléter ou maintenir les compétences de nos agents
- Un atelier QSSE par agents et par trimestre est réalisé afin de développer leur culture QSE et les sensibiliser aux différents enjeux de Lynx (Accidentologie, sensibilisation aux risques qu'ils peuvent rencontrer, sensibilisation et bonnes pratiques environnementales, ...)

SUIVI COLLABORATEUR



$$= \text{Suivi collaborateur} + \text{QCM spécifique site ou agent}$$

ATELIER QSSE du trimestre en cours



$$= \text{Ateliers QSSE} + \text{QCM atelier QSSE}$$

Formations diplômantes et/ou valorisantes

Lynx s'engage :

- Au maintien des formations sécurité spécifique au poste de travail (MAC, SSIAP, SST, PSE1, ISPS, EPI, H0B0, ATEX, N1, N2 etc.) à chaque prise ou évolution de poste.
- A faire monter en compétences nos collaborateurs via le droit à la formation et leur souhait d'évolution émis lors des entretiens professionnels.
- A former nos collaborateurs en interne via notre centre de formation interne LYNXTITUT

Santé, Sécurité au travail

Depuis sa création, LYNX attache une importance particulière à la santé et la sécurité de ses collaborateurs afin d'assurer un environnement de travail dans lequel les collaborateurs pourront travailler en toute sécurité et avec sérénité.

- En matière de santé, sécurité au travail, LYNX a établi sa **politique QSSE** et s'est fixés des **objectifs de réduction des accidents**.



✓ **Maitriser les risques professionnels et développer une culture santé, sécurité au travail**

En identifiant, analysant, évaluant et traitant les accidents du travail, incidents, situations dangereuses, presque-accidents, anomalies ou écarts détectés

En améliorant les comportements des intervenants face aux risques majeurs (agression, chute de plain-pied, routier) notamment par la réalisation de suivi de prestation, d'atelier QSSE et d'information aux moyens d'action mis à leur disposition

Extrait de la politique QSSE 2021-2022

- La mise en place du **Document Unique et d'Evaluation des Risques** est le point de départ de la politique santé, sécurité de LYNX. Ce document permet de recenser et tracer les risques pour chaque poste de travail afin de mettre en place des plans d'action sur les risques identifiés comme prioritaire.
- Une **procédure de gestion des évènements** décrit les canaux de remontées de l'information, le traitement d'un accident de travail tant d'un point de vue administratif (déclaration d'accident), que d'un point de vue correctif et préventif (analyse des causes, actions correctives et de prévention, retours d'expérience et sensibilisation)
- **Plans de prévention :**

L'activité de LYNX implique que les collaborateurs soient déployés sur les sites client et expose nos collaborateurs à différents risques en fonction du site sur lequel ils interviennent. Les plans de prévention établis systématiquement avec les clients permettent de mettre en place les mesures de prévention adaptées à chaque site. Une étude du site définit les mesures à mettre en œuvre pour assurer la sécurité des collaborateurs (EPI, EPC, mesures organisationnelles, ...) Nos collaborateurs sont sensibilisés au risque lié à leur environnement de travail via le plan de prévention dont ils prennent connaissance à chaque prise de poste sur un nouveau site ou à chaque renouvellement du plan de prévention. Les équipes managériales s'assurent régulièrement que les collaborateurs ont bien pris en compte les risques et respectent les mesures de prévention sur site.

- Assurer la protection de nos salariés isolés : mise à disposition de DATI géolocalisés et procédure d'appels sécuritaires en cas de défauts lors de la prise de service
Une procédure de mise en place d'un PTI est formalisée permettant d'assurer une mise en œuvre optimale par la définition des rôles de chacun (manager, service intervention, agent, ...)
- En 2020, le nombre d'accident du travail concernant les agressions (de nature externe) représente 49% des accidents du travail recensés. Il s'agit donc d'un axe prioritaire et les actions jusqu'à présent mise en place ne sont plus suffisantes face à cette vague d'agressivité. LYNX a donc axé sa prévention sur les risques d'agression en mettant en place plusieurs actions :
 - Pour chaque accident de travail impliquant un conflit ou agression, il est demandé au collaborateur concerné un compte rendu d'accident détaillé afin d'effectuer une analyse des causes la plus précise possible.
 - Une journée par trimestre, ou plus en fonction des besoins, réunie les équipes encadrantes, le responsable formation et l'animatrice QSSE afin d'apporter une réflexion sur les problématiques d'agression subis par les agents : « Comment éviter les accidents de travail liés à des agressions ». Cette réunion de travail permet d'identifier des axes d'amélioration en s'appuyant sur le cadre légal de la mission d'un agent de sécurité et la communication à avoir envers nos clients.
 - Une demi-journée une fois par trimestre rassemble les collaborateurs ayant subis une agression dans le cadre de leur travail afin de les sensibiliser et d'étudier avec eux les accidents de travail. L'objectif étant de donner des pistes de réflexion et des axes d'amélioration dans la façon d'appréhender ces situations de conflit afin d'éviter qu'elles ne se reproduisent.
 - Mise en place d'un partenariat avec une cellule d'écoute psychologique MONDIAL ASSISTANCE. Des psychologues cliniciens sont disponibles 24/24h et 7/7j à tous les salariés qui en ressentent le besoin.
 - Sensibilisation sur les risques psychosociaux via un atelier QSSE.

L'Accompagnement social

Le logement est une problématique récurrente et très prégnante selon les secteurs géographiques. LYNX favorise l'accès au 1% logement pour ces collaborateurs, grâce à des interlocuteurs dédiés.

En 2020, 75 collaborateurs qui ont choisi de changer de logement ont pu bénéficier de ce dispositif.

LYNX dispose également d'un CSE qui leur permet de disposer d'un autre canal d'information que le manager en cas de besoin.

5- Principes relatifs à l'environnement

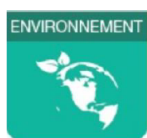
LYNX est très impliqué en matière de protection de l'environnement et s'attache à prendre en compte son impact environnemental à chaque prise de décision.

Etude d'impacts & Politique environnementale

Une étude des impacts environnementaux a été initialisée en juillet 2021 afin de faire ressortir les aspects environnementaux significatifs et impacts environnementaux significatifs de l'entreprise.

Cette étude permet d'axer notre politique environnementale sur les impacts environnementaux significatifs pour LYNX et mettre en place les indicateurs et actions appropriées.

Notre politique Qualité Santé, Sécurité, Environnement intègre les principes relatifs à l'environnement :



✓ Maitriser et réduire notre empreinte environnementale

En proposant une démarche de prévention des consommations en carburant : Compter et réduire sa consommation, avoir une écoconduite, privilégier les réunions en visioconférence

En réduisant nos déchets : Optimisation de la gestion de nos déchets, réduction de la consommation de papier.

Extrait de la politique QSSE 2021-20211

Actions déployées :

Sensibilisation à l'embauche sur les problématiques environnementales et régulièrement via les ateliers QSSE.

Développement continue de la digitalisation des documents afin de limiter les impressions :

- Logiciel avec accès personnalisés pour la consultation des documents par les collaborateurs et les clients
- Signature du contrat électroniquement et mise en place d'un accès à un coffre-fort digital pour tous les salariés

Réduction des consommations liées aux déplacements (transports) :

- Optimiser les déplacements sur site
- Le rapprochement de nos collaborateurs est favorisé le plus possible grâce au système de géolocalisation (coordonnées du domicile des salariés et des sites clients) permettant les affectations les plus judicieuses en termes de kilométrage
- Développement des réunions en visio-conférences
- Participation à hauteur de 50% pour les titres de transports publics

Partenariat pour la valorisation des déchets

En 2021, LYNX a mis en place un partenariat avec ELISE ATLANTIQUE, société qui collecte, trie, recycle et valorise les déchets des professionnels.

Par ce biais, LYNX a mis en place la collecte de ses déchets les plus récurrents :

- Le papier dont les documents confidentiels
- Les cartouches d'encre
- Les vêtements professionnels usagés
- Les gobelets en carton
- Les piles



ELISE ATLANTIQUE dispose d'un agrément Entreprise Adaptée. En recyclant ses déchets, LYNX contribue également à l'emploi de personnes en situation de handicap.

6- Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Le code de déontologie partagé par la profession de sécurité privée fait état des principes anti-corruption que l'entreprise doit observer et notamment :

Devoirs des entreprises et de leurs dirigeants :

- Vérification de la capacité d'exercer
- Honnêteté des démarches commerciales
- Transparence sur la réalité de l'activité antérieure
- Refus de prestations illégales
- Capacité à assurer la prestation
- Transparence sur la sous-traitance
- Précision des contrats

RESULTATS :

- LYNX exerce son activité dans le respect de l'éthique
- Aucun jugement, amende ou ordonnance dans le domaine de la corruption, l'extorsion ou autre domaine frauduleux n'a été émis à l'encontre de LYNX en 2020 et 2021.

7- Résultats RSE

Domaine	Indicateur	Objectif 2021	2019	2020	2021
SOCIAL					
EMPLOI	Effectif (ETP)		618	830	
	Répartition par type de contrat		CDI TP : 76% CDI TPartiel : 19,3% CDD TP : 0,8% CDD TPartiel : 3,8%	CDI TP : 72,9% CDI TPartiel : 21% CDD TP : 1,2% CDD TPartiel : 4,8%	
	Taux de turn over	Maintien du taux à 81%	94,60%	81%	
	Répartition des collaborateurs par âge		17 => 23 : 4,4% 23 => 30 : 16,3% 30 => 35 : 14,7% 35 => 40 : 14% 40 => 45 : 13% 45 => 50 : 11,8% 50 => 55 : 11,9% 55 => 60 : 9% 60 => 65 : 4% 65 => 70 : 0,6% > 70 : 0,4%	18 => 23 : 4,1% 23 => 30 : 17,7% 30 => 35 : 14,6% 35 => 40 : 13,5% 40 => 45 : 12,4% 45 => 50 : 12,1% 50 => 55 : 11,2% 55 => 60 : 8,8% 60 => 65 : 5,1% 65 => 70 : 0,5% > 70 : 0%	
SANTE SECURITE AU TRAVAIL	Accidents du travail avec arrêt		41	43	
	Taux de fréquence	34,95	36,08	32,23	
	Taux de gravité	1,55	2,58	1,81	
	Taux de cotisation AT/MP		4,32 % (00060) 4,51% (00078)	3,97 % (00060) 3,6 % (00078)	3,17 % (00060) 2,80 % (00078)
	Taux absentéisme		10,50%	9,80%	
DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES	Parité sur effectif global (H/F)		H : 90,1% F : 9,9%	H : 89,2% F : 10,8%	
	Parité sur salaire moyen (H/F - brut mensuel)		H : 66,66% F : 33,33%	H : 1427€ F : 1435€	
	Parité sur effectif direction (H/F)		H : 66,66% F : 33,33%	H : 66,66% F : 33,33%	
				2020-2021	2021-2022
FORMATION	Nombre total d'heures de formation accordées aux salariés		Non connu	19822	
	Nombre de salariés formés		Non connu	491	
	Heures de formation pédagogique		Non connu	7090	
	Heures de formation sur site		Non connu	12732	
ENVIRONNEMENT					
		Objectif 2021-2022	2019-2020	2020-2021	2021-2022
CONSOMMATION	Impact de la consommation de carburant	0,134	Non connu	0,141	
	Impact de la consommation électrique	0,044	Non connu	0,044	
	Impact de la consommation de papier/encre	0,106	Non connu	0,103	
Déchets	Gobelets plastique collectés (en kg)		0	1	
	Cartouches d'encre collectées (en kg)		0	27	
	Papier collecté (en kg)		0	40	