Rapport de responsabilité d'entreprise

Engagements RSE 2021

LABRADOR
GROUP

SOMMAIRE

p.01
Mot du Président

p.02
Qui sommes-nous ?

p.04
Notre démarche

p.08
Notre feuille de route 2020-2021

p.09
Éthique des affaires : adopter une conduite exemplaire

p.15
Collaborateurs : un nouveau modèle à co-construire

p.19
Partenaires et clients : mode collaboratif activé

p.23
Environnement : réduction de notre empreinte

p.27
Table de concordance

La Transparence c'est la vérité

Vérité de dire que nous avons beaucoup de chance d'être une agence franco-américaine dédiée à l'information réglementée et que la crise sanitaire et ses conséquences économiques nous ont plutôt épargnées au regard de nos confrères.

Vérité de dire que notre très forte saisonnalité sera toujours un enjeu de management humain, impliquant CDI, CDD et freelances. Ce point reste un enjeu critique inévitable pour absorber ce pic d'activité que nous appelons la mousson. Mais nous avons décidé d'investir autant que possible dans l'humain, avec l'arrivée depuis 2021 d'un nouveau directeur général, de 3 nouveaux membres du comité de direction et de 19 nouvelles recrues autour des métiers du développement, du digital et de la relation client.

Vérité enfin, en parlant d'écologie numérique, d'œuvrer modestement mais avec tout notre énergie pour résoudre ce défi : augmenter fortement le nombre de lecteurs de l'information d'entreprise grâce au digital tout en limitant l'impact environnemental grâce à la promotion de solutions et d'usages éco responsables.

Bonne lecture,

Laurent Rouyrès

Président

QUI SOMMES-NOUS ?

NOTRE VISION

Une information d'entreprise juste et accessible à tous est un puissant levier de création de confiance pour les entreprises.

NOTRE MISSION

Accompagner les entreprises vers une information plus efficace et plus pédagogique pour leurs parties prenantes.

NOTRE MÉTIER

Architecte de l'information d'entreprise de confiance en France, aux Etats-Unis et demain en Europe.

NOTRE DÉFI

Convaincre les entreprises de l'importance d'avoir une information financière, extra-financière, juridique et éthique transparente et pédagogique.

NOS MÉTIERS

Audit et Conseil • Design de l'information • Langage et Traduction • Réalisation & Diffusion

NOS ATOUTS

Une entreprise agile et créatrice de valeurs

18,9 M€
CA* du Groupe en 2021

+0,8 %
Stabilité malgré le contexte Covid en 2021

+24 %
Forte croissance aux Etats-Unis

102
Collaborateurs

68 %
Femmes
dont 40 % au Comité de Direction et 71 % de Managers

40
Métiers

5
Participation à des groupes de travail « de place »

Une implantation internationale

Chiffres clés en 2021

147 URD**
édités

93 URD**
traduits

83 proxies***
édités aux États-Unis

52 dossiers ESEF réalisés

80 brochures de convocation à l'AG

8 codes de conduite aux USA

** Chiffre d'affaires. ** Document d'enregistrement universel. ***Équivalent américain de la brochure de convocation*

Notre démarche

Depuis sa création, le groupe Labrador a toujours placé l'humain, l'éthique et la transparence au cœur de son projet d'entreprise. Nous accompagnons au quotidien nos clients dans la publication d'une information pédagogique, précise, comparable et responsable. Ainsi, nous créons de la valeur au sein de notre écosystème et pour la société en général.

1. La responsabilité au cœur de nos missions

Chez Labrador, nous pensons que la mission d'une entreprise est unique. Elle est composée de deux volets intimement liés :

- la recherche d'une croissance durable ;
- la contribution aux enjeux sociétaux, économiques et environnementaux qui l'entourent.

C'est pourquoi la démarche RSE, le métier et la stratégie de l'entreprise vont de pair. Notre responsabilité s'incarne dans les missions que nous réalisons pour nos clients. Nos clients attendent de nous des prestations de qualité, des conseils pertinents, ainsi qu'une solide expertise en matière d'information réglementée financière et extra financière. Nous accompagnons plus de 250 grands groupes en France et aux États-Unis dans le conseil, la création, l'édition, la rédaction et la traduction en Langage clair de documents financiers, juridiques, éthiques et extra-financiers. Nous répondons aux besoins du marché pour créer de la confiance dans l'économie.

Notre responsabilité s'incarne également dans la pratique de nos métiers/activités à travers une démarche RSE et des engagements que nous prenons envers nos parties prenantes.

2. Sept valeurs fortes – trois principes fondamentaux

Les valeurs Labrador

HUMANITÉ
L'humain avant tout

ENGAGEMENT
On ne lâche rien

COLLECTIF
Ma réussite passe par celle de tous les autres

CONVICTION
Nos idéaux nous animent

ANTI-CONFORMISME
Bousculer pour réinventer

PERFORMANCE
Mieux, plus haut, plus loin

JOIE DE VIVRE
Joyeusement sérieux, sérieusement joyeux

L'esprit Labrador se fonde sur sept valeurs essentielles. Elles guident le travail fait et le comportement des collaborateurs aussi bien en interne qu'à l'égard de nos clients, partenaires et fournisseurs. Une concertation collaborative a permis de choisir ces valeurs qui incarnent l'esprit Labrador.

Trois principes fondamentaux, ancrés dans les pratiques de Labrador, complètent ces valeurs.

INTÉGRITÉ

Le fondement de toutes les décisions et actions des collaborateurs. L'intégrité implique la loyauté vis-à-vis du groupe Labrador et la volonté d'agir dans l'intérêt des clients en toute confidentialité.

TRANSPARENCE

Source de confiance entre les collaborateurs et la direction mais aussi avec nos clients, elle implique de donner une information claire, précise, objective et rapide.

GENTILLESSE

C'est une force pour l'entreprise. Labrador traite chaque *Labradorien* avec respect, quelle que soit sa fonction. Nous sommes convaincus que la gentillesse et la bienveillance sont communicatives : elles participent à l'épanouissement de nos salariés, qui la transmettent à nos clients et partenaires, et inversement. Cet état d'esprit augmente la motivation et la réussite, car dans l'échange, chacun s'adresse à la partie positive de l'autre.

3. Le collectif RSE

Depuis 2017, le collectif RSE composé de collaborateurs volontaires s'attache à faire avancer la démarche et les engagements de Labrador à travers les missions suivantes :

- coordonner et diffuser la démarche à l'extérieur et à l'intérieur de l'entreprise ;
- mettre en place des plans d'actions et des indicateurs ;
- offrir un contact et un point de vue RSE pour les collaborateurs et la Direction ;
- encourager les initiatives sociétales, sociales et environnementales en interne ;
- obtenir des labels et des certifications qui prouvent notre démarche et valorisent la réputation de l'entreprise.

Les travaux ont été limités cette année en raison du contexte sanitaire et de l'absence de plusieurs membres du collectif. Les missions de ce collectif seront revisitées au cours du prochain exercice.

RÉALISATIONS 2021

Statut GC Advanced du Global Compact des Nations Unies Advanced

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

UN GLOBAL COMPACT

4e édition du rapport RSE

Ce rapport RSE a obtenu une note de clarté de 57 %. (Source : Plainly)

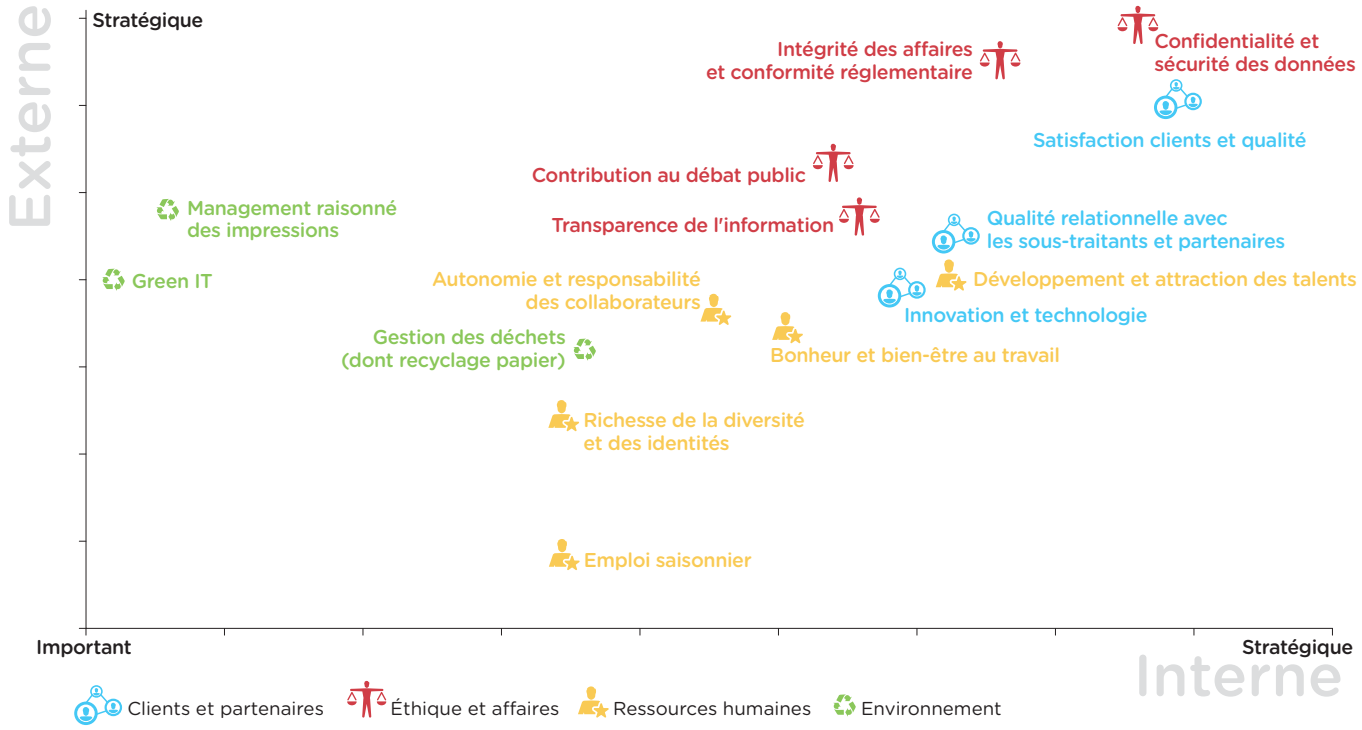
Certification EcoVadis Platinium

ecovadis SUSTAINABLE SUPPLY MANAGEMENT

1 Charte Éthique Groupe diffusée en France et aux États-Unis

1 Charte Achats Responsables

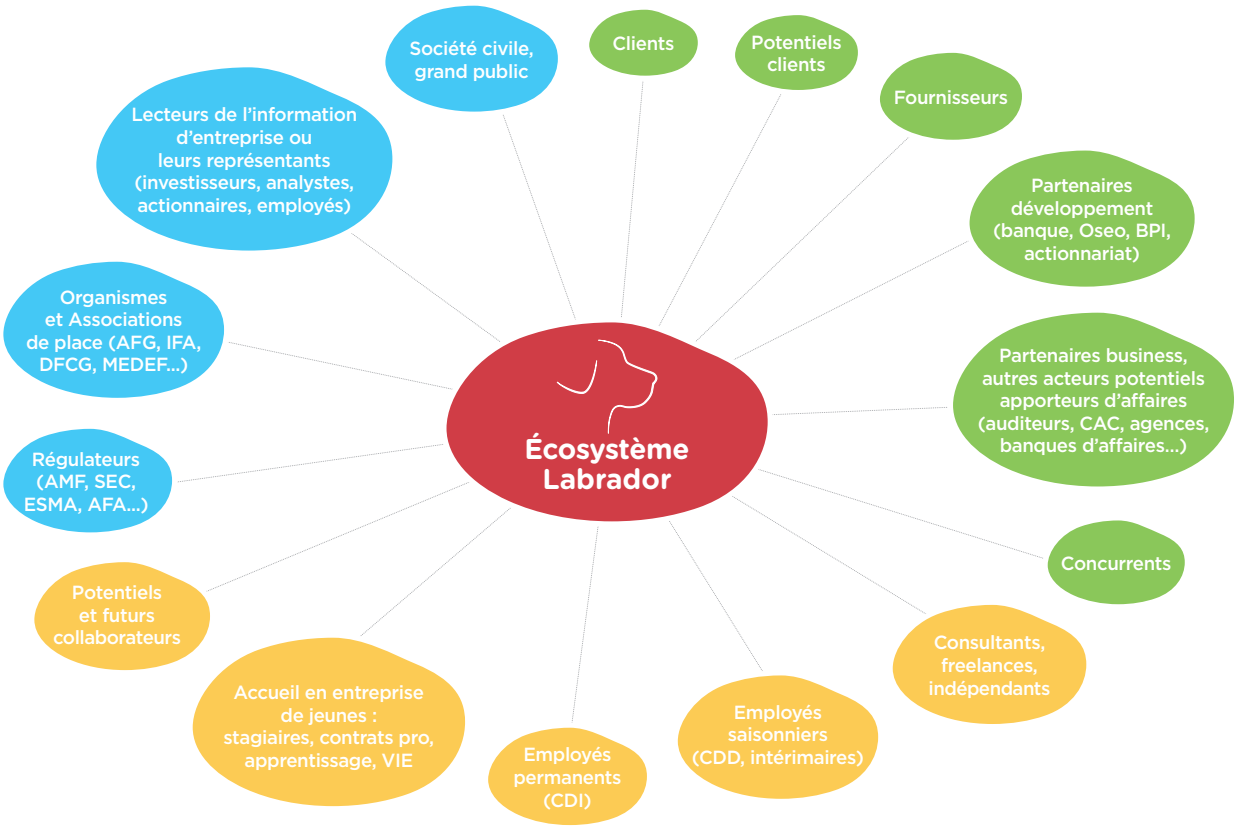
4. La matrice de matérialité



5. À l'écoute de nos parties prenantes

Nous sommes en permanence en interaction avec nos parties prenantes, en France et aux États-Unis. Grâce à ce dialogue et à la mise en place de projets communs, nous pouvons innover et créer des partenariats durables.

Modes de dialogue avec notre écosystème



Sphère communauté financière
- Blog sur l'information réglementée
- Publication ou co-publication de *benchmarks* et études
- Organisation d'événements de place
- *User Group* d'Analystes et Gérants
- Participation à des tables rondes, groupes de travail, consultations, interventions en conférence, prises de parole publiques

Sphère sociale
- Questions réponses mensuels avec la Direction
- Représentants du personnel
- Newsletters « Happy News » et « Traducteurs »
- Mesure du bonheur en entreprise
- Questionnaires de satisfaction, d'étonnement, boîte à idées, livret d'accueil
- Sessions de formation
- Visite d'étudiants, stages découverte...

Sphère affaires
- Blog sur l'information réglementée
- Publication ou co-publication de *benchmarks* et d'études
- Organisation d'événements de place, de *networking*, de soirées
- Participation à des tables rondes, groupes de travail...
- Enquête satisfaction annuelle
- Charte achats responsables

Collaborateurs

- Entretien d'évaluation annuel ;
- *Newsletter*, Happy News ;
- Réunion mensuelle Q&R ;
- Événements Labrador ;
- Petits déjeuners en comité restreint avec le Directeur général.

Fournisseurs et partenaires

- Enquêtes de satisfaction ;
- Questionnaires RSE.

Clients

- Événements et conférences :
  - Grands Prix de la Transparence ;
  - Observatoire de la communication réglementée ;
  - Panorama de la Gouvernance ;
  - Webinaires ;
- Réunions : commerciales, conseil, lancement, briefs, débriefs, etc. ;
- Blog Labrador ;
- Enquêtes de satisfaction.

Organisations professionnelles, pouvoirs publics

- Participation à des commissions/ groupes de travail ;
- Organisation de groupes de travail : *User Group*, Comité scientifique, Comité Multimétiers ;
- Interventions dans des conférences et débats publics (associations Cliff, C3D...) ;
- Entretiens individuels et interviews.

LABRADOR
GROUP

LETTRE D'ENGAGEMENT

Paris, le 2 mars 2022

Monsieur le Secrétaire Général,

Labrador a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies en 2016.

Cet engagement a été l'opportunité pour nous de formaliser notre démarche de manière plus visible. Au cours de l'année 2021, nous avons poursuivi notre action en faveur de la transparence de l'information et développé nos actions de solidarité. Nous avons également publié la quatrième édition de notre rapport RSE et obtenu le Label Platine de notre audit RSE indépendant (Ecovadis). Ces progrès sont dans la lignée d'une démarche éthique et RSE qui nous tient à cœur depuis toujours, et que nous construisons depuis de nombreuses années.

A travers cette cinquième Communication sur le Progrès, nous renouvelons notre engagement à soutenir et promouvoir les 21 Principes relatifs aux droits de l'Homme, aux normes de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Bien sincèrement,

Laurent Rouyrès,
Président de Labrador,
Au nom des équipes Labrador.

labrador-company.com — 8 rue Lantiez — 75017 PARIS — +33 (0)1 53 06 30 80 INFORMATION DESIGN & LANGUAGE SERVICES / PARIS-ATLANTA

Notre feuille de route 2020-2021

Objectifs de développement durable	Piliers/Engagements	Réalisations 2020	État d'avancement 2020	État d'avancement 2021
	PILIER ÉTHIQUE DES AFFAIRES			
16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	**Sécurité des données**	• Former tous les collaborateurs à la cyber sécurité		
		• Cartographier les zones de risques liés à la sécurité des données par rapport à notre activité		
1 PAS DE PAUVRETÉ; 2 FAIM «ZÉRO»; 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ; 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	**Développer l'engagement solidaire de Labrador**	• Participer à un projet annuel dans la solidarité		
	PILIER COLLABORATEURS			
4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	**La formation**	• investir et développer les talents et l'employabilité de nos collaborateurs		
3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	**Le bien-être**	• Organiser et structurer le télétravail *via* une charte télétravail		
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE		• mesurer la satisfaction des collaborateurs *via* un accord collectif sur le télétravail		
	PILIER CLIENTS ET PARTENAIRES			
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE; 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	**Un choix responsable de nos fournisseurs**	• inclure un questionnaire RSE à notre procédure d'appel d'offres		
		• Travailler avec des partenaires ESAT		
	PILIER ENVIRONNEMENT			
9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE; 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	**Mesurer et sensibiliser aux enjeux du Green IT**	• mesurer l'impact du Green IT		
		• Diminuer la masse de mails échangés		
	Sensibiliser sur la gestion des déchets	• Organiser en interne une opération annuelle sur un éco-geste		

: Objectifs atteints : Objectifs en cours : Objectifs à lancer

Éthique des affaires : adopter une conduite exemplaire

Labrador s'engage à relayer la bonne conduite des entreprises auprès du plus grand nombre. Garantir l'exemplarité dans la conduite de nos affaires représente une condition absolue pour maintenir la confiance de nos clients et partenaires. Pour promouvoir les bonnes pratiques, Labrador a également noué des relations privilégiées avec de nombreux acteurs institutionnels et économiques de la place financière et issus des communautés scientifiques et académiques.

Nous avons identifié trois thématiques prioritaires en matière d'éthique des affaires en lien avec notre matrice de matérialité :

1. **La transparence de l'information**
2. **La sécurité des données**
3. **La contribution au débat public**

L'éthique est personnelle : chacun a la sienne. Pourtant l'entreprise doit faire respecter des règles communes là où le moindre écart met l'édifice en danger. Voilà pourquoi la pédagogie est le levier indispensable au juste comportement. Il ne suffit pas de le dire, il faut être certain d'avoir été compris, et mieux encore, de faire adhérer.

Laurent Rouyrès, Président.

1. Transparence de l'information

La transparence au cœur de la mission du Groupe Labrador

Accompagner les entreprises vers une information plus claire et transparente fait partie de l'ADN Labrador. C'est notre défi et notre combat depuis la création du Groupe. Pour accompagner et mobiliser nos clients autour de cet objectif, nous réalisons depuis 12 ans une Etude Transparence auprès du SBF 120. Cela représente 7 millions d'employés dans le monde et près de 2 000 milliards de capitalisation boursière.

Nous avons organisé la Transparence autour de 4 piliers : Accessibilité, Précision, Comparabilité et Disponibilité de l'information. Nous avons mis au point une méthodologie qui repose sur de nombreux indicateurs, appelés critères de Transparence. Pris séparément, ils ne sont pas spectaculaires. Ensemble, ils démontrent une véritable volonté d'améliorer la qualité de l'information délivrée et de faciliter la compréhension de l'entreprise. Initiée par certains avant d'être suivie par l'ensemble de la place, cette démarche transforme au fil des années les meilleures pratiques en standards qui s'exportent ensuite bien au-delà du SBF 120.

Et les résultats sont là : 12 ans après la 1re édition de l'Étude Transparence (octobre 2009), l'information est publiée beaucoup plus tôt, elle est plus précise et pédagogique. Tous nos indicateurs montrent des progrès tangibles, même s'il reste du chemin à parcourir en matière de simplicité et de clarté du langage. Cette information de qualité engendre la confiance des marchés, clé de voûte d'une création de valeur durable.

12e édition des Grands Prix de la Transparence

GRANDS PRIX DE LA
TRANSPARENCE
2021

L'enjeu de la transparence, c'est la confiance ; attention toutefois à ne pas confondre transparence, confiance et secret des affaires. La notion de transparence est cruciale, car elle a énormément évolué au cours des dernières années en lien avec l'engagement de plus en plus important des instances de gouvernance, la prise de conscience de l'importance des sujets liés à l'éthique et la conformité.

Blandine Cordier Palasse, Fondatrice de BCP Partners, cabinet de recrutement et conseil en gouvernance, et membre du Comité scientifique des Grands Prix de la Transparence

UNE MÉTHODOLOGIE LABELLISÉE PAR BUREAU VERITAS

Les Grands Prix de la Transparence sont audités chaque année par un tiers indépendant mandaté par Bureau Veritas Certification. Cette labellisation valide une démarche, une méthodologie exclusive et scientifique ainsi que des engagements d'équité et de progrès pour l'information d'entreprise.

Le 6 octobre dernier, nous avons pu réunir à nouveau physiquement nos clients et partenaires pour cette nouvelle édition.

Organisée en partenariat avec le magazine Challenges autour du thème : « la transparence rempart autour du doute et la désinformation », cet évènement a réuni 250 participants.

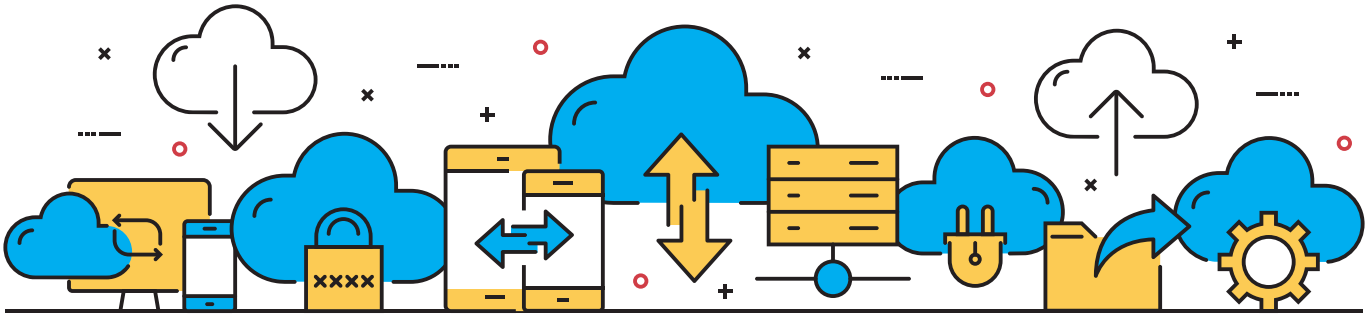
Au menu des nouveautés 2021 :

- La remise des premiers Grands Prix de la Transparence Extra financière. Car un reporting clair et efficace sur la responsabilité d'entreprise est une demande de plus en plus forte de la part des investisseurs et des agences de notation extra financière.
- La bascule digitale de l'information réglementée. Le format web s'impose de plus en plus à tous les RFA et DEU français (format ESEF / xHTML). Ce format permet d'établir de nouveaux standards d'accès à l'information pour les investisseurs et contribue à la démocratisation de l'information au plus grand nombre.

Cette année encore la transparence gagne du terrain avec un score moyen de transparence de 43% (vs 39% en 2020) et une progression de 11 points : (37,7%) pour les chartes éthiques.

LA TRANSPARENCE EN CHIFFRES

- **1 Comité scientifique** composé de 9 personnalités indépendantes issues d'organismes et d'associations qui représentent tous les utilisateurs de l'information : Paris Europlace, Euronext, l'IFA, la SFAF, l'AFG, la F2ic, la recherche ;
- **281 critères publics,** objectifs et universels en France, soit 21 nouveaux critères en 2021 ;
- **129 critères aux Etats-Unis ;**
- **4 supports d'information** étudiés : document d'enregistrement universel, charte éthique, site internet, brochure de convocation, soit 465 documents ;
- **141 sociétés de droit français** auditées ;
- **15 critères de clarté ;**
- **+ de 44 000 pages** scannées par Plainly ;
- **95 993 données** collectées et analysées.



Création de Labrador Ethics & Compliance

2021 signe le lancement de notre filiale : Labrador Ethics & Compliance (LEC). Cette nouvelle entité allie les expertises du droit, de la pédagogie et du design au service d'une compliance opérationnelle, engagée et créatrice de valeur.

LEC opère sur 4 métiers :

- audit, diagnostic et cartographie des risques ;
- conception, réalisation de documents éthique & conformité (charte éthique, code de conduite anticorruption, plan de vigilance, politiques et procédures...) ;
- déploiement du dispositif (formation, sensibilisation, communication interne) ;
- valorisation et reporting.

La filiale est dirigée par Alicia Couderc, experte en communication à impact, et Samuel Guetta, avocat, tous deux co-fondateurs du média Compliances.

3 QUESTIONS

à Alicia Couderc,
Directrice générale et co-fondatrice de Labrador Ethics & Compliance

Ton parcours en quelques mots ?

J'ai travaillé durant 7 ans en agence de communication financière et extra financière, où j'ai notamment animé des *think tank* dans le domaine de la gouvernance, de l'égalité femmes/hommes et de la RSE. Puis, je me suis engagée dans l'univers associatif avant de rencontrer Samuel Guetta et de cofonder à ses côtés le média Compliance. Nous avons rejoint le groupe Labrador et créé cette nouvelle entité en mars dernier. Ce qui me plaît dans cette aventure professionnelle, c'est que nous pouvons envisager notre activité comme un « champ d'expérimentation, un incubateur d'idées » avec de nouvelles manières de travailler et un nouveau public à adresser.

Le bilan de cette première année ?

Hyper positif ! Une année riche en contacts, missions et projets. Nous avons organisé deux webinaires dont un en partenariat avec l'AFA (Agence française anticorruption) sur la culture compliance et la loi Sapin 2 qui a réuni près de 400 participants. Nous avons pu accompagner nos clients sur des problématiques très différentes : code de conduite, cartographie des risques, formation des équipes ou déploiement des plans de vigilance. Nous avons même agrandi l'équipe avec le recrutement d'un profil commercial et l'intégration de nouvelles expertises au sein de notre pôle conseil.

Des projets pour l'avenir ?

Il y en a plein, je vais en citer deux. Nous souhaitons déployer la plateforme propriétaire de production et édition collaborative EOL auprès des directions de conformité pour les aider à centraliser, uniformiser et rendre plus attractifs leurs documents. Nous allons également lancer des Transparency Awards dédiés à l'éthique et à la conformité en capitalisant bien sûr sur le format et le concept des Transparency Awards.

J'ajouterai plus globalement que le métier de Compliance Officer qui est assez nouveau, va se structurer et s'affirmer comme un business partner incontournable dans l'entreprise. Nous souhaitons diffuser cette culture dans les organisations pour en faire un levier au service de la transformation culturelle. La conformité est une démarche de preuves et de transparence. Notre job est précisément de rendre claire, accessible, attractive et opérationnelle cette information sensible en interne comme à l'externe. Ces objectifs sont parfaitement en phase avec les convictions et les savoir-faire de Labrador.

Diffusion des bonnes pratiques de gouvernance

La gouvernance est au cœur de la performance des entreprises. Les agences de notation, les analystes ou les actionnaires exigent une information transparente, pédagogique et lisible. Or, une bonne gouvernance c'est d'abord une gouvernance claire et comprise. Un objectif que nous poursuivons à travers deux initiatives :

- l'étude *Panorama de la Gouvernance* réalisée chaque année en partenariat avec E&Y et Ethics&Boards avec notamment l'analyse de 240 sociétés de 4 pays européens grâce à 150 critères de gouvernance, validés par un comité scientifique (OCDE, HCGE, Euronext). Les conclusions et les meilleures pratiques ont été présentées dans le cadre d'un webcast le 30 novembre dernier. Les résultats ont montré la montée en puissance de la gouvernance RSE de plus en plus intégrée aux organes de gouvernance globaux.
- Le pôle Conseil accompagne nos clients vers les meilleures pratiques de pédagogie de la gouvernance. Il s'appuie sur les nombreux travaux de recherches conduits tout au long de l'année (benchmarks France et États-Unis, User Groups, critères Transparence, échanges avec des experts, tables-rondes, etc.).

2. Sécurité des données

S'engager en matière de cybersécurité

20 000 €

budget moyen dédié à la sécurité des données chaque année.

Dans notre métier, nous manipulons tous les jours des données sensibles (financières, juridiques, éthiques, RH...). Elles figurent dans les documents d'informations réglementées ou stratégiques que nous confient nos clients. La sécurité et la confidentialité des données sensibles représentent donc un enjeu éthique majeur pour nos clients comme pour Labrador.

Nous avons donc conçu et appliqué des processus robustes qui sécurisent les flux d'informations dans nos cycles de production. Ils ont été conçus pour que l'innovation et l'ultra sécurité se fassent au service de l'utilisateur final et non à ses dépens, par exemple en sécurisant le travail collaboratif chez nos clients et en interne.

Pour sécuriser les données clients et sensibiliser les équipes nous prenons les mesures suivantes :

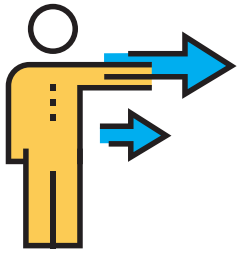
Sécuriser l'information sensible de nos clients

- siège parisien : locaux sécurisés, accueil physique personnalisé, accès protégé par deux lecteurs d'empreintes digitales ;
- siège américain : locaux sécurisés, accueil physique personnalisé ;
- plateformes sécurisées d'échange et de production de documents : transport crypté des données, données au repos cryptées ;
- intégration du *Single Sign-On* (SSO) dans notre plateforme de travail collaboratif en ligne (EOL et Cockpit) ;
- scan antivirus Biig intégré à tous nos outils ;
- serveurs virtuels cryptés individuels pour chaque client ;
- hébergement des données chez un spécialiste de l'infogérance et de la sécurité (serveurs en salle blanche sécurisée, *backups*, etc.) ;
- fibre optique privée (fibre noire) entre le *cloud* externe et le siège ;
- audits sécurité réalisés à la demande de clients par des tiers externes ;
- tout document de travail papier détruit professionnellement avec certificat *Shred-it* ;
- dispositif de restauration de notre production immédiate et en une demi-journée.

TESTS DE *HACKING*

Un cabinet indépendant a réalisé trois tests d'intrusion sur nos plateformes de production collaborative depuis 2015. Menés avec ou sans identifiants utilisateurs (« *grey box* » et « *black box* »), ces tests s'ajoutent aux audits sécurité auxquels nous soumettent régulièrement nos clients français et américains. Même si le match contre les cyber-risques n'est jamais gagné et que nous conservons toute notre vigilance, c'est pour l'instant un 3-0 pour Labrador.

Les + sécurité Labrador	Dépôt → Stockage → Edition → Livraison
Risque humain	• Accès aux locaux par identification empreinte digitale. • NDA signé par tout intervenant.
Risque panne électrique / internet	• 4 liaisons sur site : Fibre privée (principale), Fibre Orange (secondaire), portail captif Wi-Fi (secondaire), relais 4G. • Redondances des Serveurs. • Accès au réseau interne sécurisé (Ethernet et Wi-Fi)
Risque intrusion	• Accès SSO • Données chiffrées en transit comme au repos • Hébergement en Datacenter français sur le sol français (IDF et Nord) • Audit annuel de Sécurité : Tests d'intrusion
Risque incendie / inondation	• PCA en cas de sinistre : 100 % des chargés de production sont équipés d'un ordinateur portable. • *Cloud* Labrador : accessibilité 99,9 %.
Risque stockage / sauvegarde	• PCA en cas de sinistre : 100 % des chargés de production sont équipés d'un ordinateur portable. • Données sauvegardées *Cloud* Labrador : garantie de disponibilité de 99,9 %. • Temps de rétablissement garanti : < 30 minutes (EOL)



Gérer la confidentialité et les risques d'initiés :

- contrat de confidentialité signé par chaque collaborateur, prestataire et avec le client ;
- chartes informatique et éthique signées par l'ensemble des collaborateurs ;
- liste d'initiés en permanence à disposition du client conformément à la réglementation MAR (réglement européen Abus de marché) ;
- possession d'actions strictement encadrée pour les salariés Labrador ;
- dispositif d'alerte et de *tracking* en cas d'intrusion physique et *data* ;
- collaborateurs formés aux enjeux de sécurité (charte éthique, charte informatique, formation sécurité des données, MOOC cybersécurité) ;
- politique interne et culture de la confidentialité forte.

Concilier sécurité des données, innovation et simplicité d'usage

- respect de la loi Informatique et Libertés ;
- aucune donnée personnelle stockée, conformément au règlement général européen sur la protection des données (RGPD) ;
- utilisation d'outils CRM et d'e-marketing professionnels et leaders sur leur marché, octroi de droits d'accès nominatifs et sécurisés aux utilisateurs ;
- Labrador Cockpit, une interface de pilotage projet unique, collaborative et ultra-sécurisée ;
- formation des contributeurs et hotline technique 24h /24 en saison ;
- investissements importants en R&D, notamment des partenariats sur les technologies de gestion des données (data) qui doivent répondre à tous nos standards de sécurité avant d'être co-développées et cogérées avec nos experts métiers.

Les partenaires historiques de la recherche et développement Labrador

- Éligibilité au Crédit Impôt Recherche depuis 2009.
- La BPI et les banques françaises financent et accompagnent Labrador dans ses projets de R&D à hauteur de 3 millions d'euros en 2019.

3. Contribution au débat public

Dans une époque d'inflation des contenus ("infobésité") et de défiance du citoyen, nous avons la conviction qu'une information d'entreprise juste et accessible à tous crée de la confiance. Nous concrétisons cette conviction en tant qu'acteur économique avec nos clients, mais aussi en partageant le fruit de nos recherches avec tous, pour faire bouger les lignes plus vite.

Un blog d'informations au service des bonnes pratiques

Le blog Labrador, c'est un billet hebdomadaire qui traite de l'actualité métier avec :

- des conseils pratiques ;
- un indice chiffré pour comparer les bonnes pratiques ;
- une sélection d'articles de presse et de rendez-vous de place à ne pas manquer.

Chaque semaine, plus de 500 lecteurs lisent le billet (pour 2 000 abonnés actifs), et ce depuis 13 ans en France et 6 ans aux États-Unis. L'abonnement est gratuit et accessible à tous.

NOS PUBLICATIONS

- **44 billets de blog** diffusés chaque année en France et aux États-Unis
- **Des *User Group* d'experts métiers**
- **8 études** publiées (dont rapport intégré, observatoire Labrador, langage clair)
- **9 évènements et Webinaires** publics en France
- **2 évènements/webinaires** publics aux USA
- **Participation à 5 groupes de travail de place** avec le CLIFF et XBRL Europe notamment.
- **Les vidéos** des interventions aux Grands Prix de la Transparence

Plus de 300
demandes d'abonnement au blog

Plus de 400
téléchargements d'études

Diffusion des bonnes pratiques de place

Nous échangeons régulièrement avec plus de 200 acteurs de marché (régulateurs, représentants des grands lecteurs, associations de place, scientifiques, experts, conseils, avocats…). Ensemble, nous construisons et promouvons les meilleures pratiques d'une information d'entreprise de confiance.

Dans ce contexte, nous :

- présentons les résultats de nos travaux sur le Langage clair, la pédagogie et le design de l'information aux régulateurs (au moins 2 fois par an) ;
- co-publions des études sur les bonnes pratiques avec des partenaires (EY, Euronext, Ethics and Boards, Equilar, BVA…) ;
- diffusons nos propres études et benchmarks à compte d'auteur en France et aux États-Unis ;
- organisons chaque année les Grands Prix de la Transparence ;
- avons développé Plainly une méthodologie scientifique et un algorithme du langage clair avec une *start-up* française ;
- participons aux consultations et groupes de travail des associations de place (SFAF, Society for Corporate Governance, Cliff [membre-partenaire], OCDE, MEDEF, ESMA…) ou les organisons (Comité scientifique Transparence, *User Group*, Comité multimétier) ; 5 groupes de travail en 2021 ;
- intervenons et participons régulièrement aux conférences, séminaires et tables rondes des Corporate Secretary et thecorporatecounsel.net aux États-Unis.

Collaborateurs : un nouveau modèle à co-construire

En 2021, nous avons recruté 18 collaborateurs. Pour accompagner notre croissance, nous structurons nos outils RH autour des priorités identifiées dans la matrice de matérialité :

1. **Attraction et développement des talents**
2. **Santé et bien-être au travail**
3. **Autonomie et responsabilité des équipes**

1. Attraction et développement des talents

102
Collaborateurs*

En 2021, Labrador compte **102** collaborateurs soit **22 %** de plus que l'exercice précédent ;

L'effectif total moyen se compose de **43 %** de personnes en contrat à durée déterminée. Cette proportion importante s'explique par la saisonnalité de l'activité : le groupe Labrador réalise plus de la moitié de son chiffre d'affaires annuel en 3 mois seulement. Chaque année, de nombreuses personnes viennent renforcer nos équipes de production pour nous permettre de répondre à cette augmentation d'activité.

Les femmes représentent 67 % de nos effectifs. Cependant, ce ratio hommes/femmes est plus équilibré aux États-Unis avec 54 % de femmes et 46 % d'hommes.

La répartition des managers est proportionnelle à la répartition par genre. En effet, 71 % des managers sont des femmes. En revanche, la proportion d'hommes ayant un poste managérial (16 %) est relativement équivalente à celle des femmes (13,5 %). Concernant la direction, elle se compose à 40 % de femmes.

Les expertises métiers présentes au sein de l'agence nécessitent un personnel qualifié ce qui se traduit par un taux cadre de 92 %.

La tranche d'âge des 40-45 ans est toujours la plus représentée. On note que la représentation des *Labradoriens* de moins de 40 ans (34%) est devenue inférieure à celle des plus de 45 ans (44%), situation qui s'est inversée par rapport à 2017.

L'âge moyen est de 42,74 ans, en sensible évolution par rapport à 2019 (41,36).

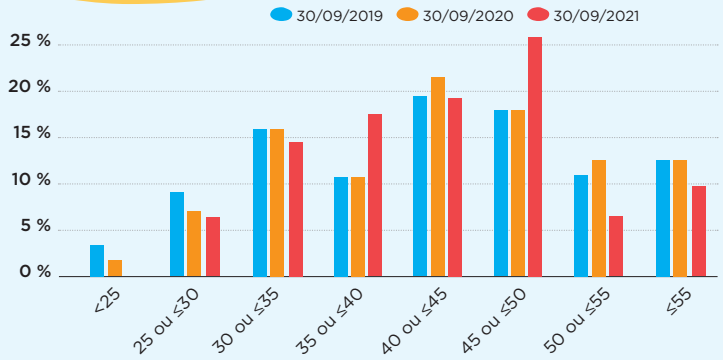
L'évolution de l'ancienneté moyenne (6 ans) au niveau Groupe reste stable malgré une forte augmentation aux Etats-Unis et une légère baisse en France.

42 ans
âge moyen

6 ans
d'ancienneté en moyenne

18
nombre de stagiaires/ apprentis

PYRAMIDE DES ÂGES



3 %
des salariés du Groupe travaillent à temps partiel
Il s'agit de femmes qui ont sollicité, ponctuellement ou non, une adaptation de leur temps de travail pour le conjuguer à leur vie de famille. Jusqu'à aujourd'hui, toutes les demandes de passage à temps partiel ont été acceptées.

* *Effectif équivalent temps plein annualisé.*

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Nous nous efforçons de développer les compétences et l'employabilité de nos collaborateurs avec un programme de formation en ligne avec les priorités stratégiques du groupe et à l'évolution de nos métiers. Objectif : maintenir un savoir-faire et un savoir être nécessaire à l'exercice des responsabilités et répondant aux exigences de nos clients. En 2021, nous avons mis l'accent sur les formations suivantes :

- **un programme de formation interne destiné aux équipes commerciales et relation clientèle** pour les accompagner dans leurs activités (climat, gouvernance, éthique et compliance) ;
- **un programme de formation proposé aux CDD dès leur arrivée, pendant la "mousson"** (pic d'activité saisonnier). Ces collaborateurs sont formés chaque année à nos outils, nos process et à la culture d'entreprise ;
- **Des modules de prise de parole en public**
- Certains collaborateurs ont pu suivre la **formation communication financière et relations investisseurs dispensée par l'Université Paris Dauphine en collaboration avec le CLIFF.**

Optimisation de la performance des équipes

Pour accompagner le travail à distance, nous avons digitalisé l'ensemble des processus RH au sein d'un plate-forme unique qui porte les solutions suivantes :

- Figgo outil de gestion des congés et absences.
- Timmi, outil de gestion des temps
- Cleemy, outil de gestion des notes de frais
- Poplee Core RH, outil de gestion des dossiers RH dématérialisés
- Poplee Entretiens & Objectifs, notre outil de gestion des entretiens et objectifs
- Pagga, outil dématérialisé des bulletins de paie.

La dématérialisation des process RH permet aux équipes de gagner du temps et supprime la consommation de papier. Nous avons également digitalisé la téléphonie dans l'entreprise avec la solution Aircall qui remplace les téléphones fixes et les téléphones portables. Cette solution favorise le travail collaboratif et respecte davantage l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle avec la fonctionnalité « droit à la déconnexion ».

Ces processus sont complétés par des initiatives destinées à renforcer l'engagement des équipes avec notamment :

- un entretien individuel annuel qui permet de faire le point sur le travail accompli par le collaborateur grâce à une grille d'évaluation commune à tous ;
- la mise en place d'objectifs collectifs (30 %) et individuels (70 %) récompensés par des primes et la garantie d'une progression continue de ses qualifications ;
- une formalisation des compétences et des fiches de postes de chaque collaborateur pour équilibrer la charge de travail par métier.
- l'intégration des nouveaux collaborateurs grâce à un programme d'onboarding.
- un questionnaire satisfaction collaborateurs aux USA.

Taux d'absentéisme

0,78 %

5,74 % en 2020

3 QUESTIONS

à Marie Steger,
Chargée de Transparence chez Labrador

Comment as-tu rejoint le Groupe Labrador ?

J'ai été recrutée en avril 2021 comme stagiaire. J'étais en année de césure après mon Mastère 2 à l'EM Strasbourg. Par césure j'entends que cette année était dédiée à un an de stage effectué dans deux entreprises différentes. Je suis entrée comme chargée de mission conseil et études au sein du pôle Conseil. Je me suis dit que c'était un bon challenge. J'ai travaillé durant six mois sur la collecte et l'analyse des données pour les Grands Prix de la Transparence et j'ai aussi participé à la réalisation d'études internes dédiées aux rapports intégrés, à la RSE et aux AG. A la fin de mon stage, j'ai fait un débrief avec les équipes, elles m'ont proposé un CDD. Je suis aujourd'hui chargée de projets transparence jusqu'en octobre prochain.

Comment s'est passée ton intégration au sein des équipes ?

J'ai été accueillie par un ancien stagiaire qui m'a expliqué le fonctionnement et les processus de l'entreprise. Le livret d'accueil qui est remis à tous les nouveaux entrants est très complet et permet de se familiariser avec les 4 entités Labrador, la culture du groupe et les règles à respecter. Je m'entends bien avec les équipes conseil, on peut discuter ouvertement de tous les sujets. Elles sont à l'écoute et m'aident à progresser tout en me confiant des responsabilités.

En tant que jeune recrue, tu ne te sens pas trop isolée avec le travail à distance ?

Aujourd'hui je travaille trois jours à distance et deux jours dans l'entreprise, c'est un rythme qui me convient assez bien. Labrador organise régulièrement des évènements qui facilitent les échanges ; Je pense aux « afterwork » organisés à peu près chaque mois. On a fêté récemment la chandeleur. Au menu : crêpes, cidre et musique. Pour Noël, les équipes avaient aussi organisé un calendrier de l'Avent via google chat avec des chansons, des petits mots et des initiatives solidaires pour les équipes. Et les périodes de « mousson » sont aussi propices aux rencontres pour que l'intégration avec les équipes saisonnières se fassent bien.

2. Santé et bien-être au travail

21 000 €

dédié au dispositif bien-être

0

accidents du travail

L'esprit Labrador en trois lettres : Liu (Labrador is unique)

Le bien-être et l'épanouissement des collaborateurs font partie de nos enjeux prioritaires. Ils régissent nos interactions et s'incarnent dans nos valeurs (le collectif, l'anticonformisme et la joie de vivre). Si le programme bien-être est moins ambitieux depuis deux ans — contraintes sanitaires oblige —, nous avons essayé de conserver les initiatives principales et aussi tousl les petits rituels qui nourrissent la culture Labrador :

- **Une couverture santé et prévoyance** d'entreprise pour tous les salariés permanents et saisonniers, prises en charge à 50 % (santé) et 100 % (prévoyance) par Labrador ;
- La mise à disposition de **mobilier ergonomique ;**
- **un événement de *team building* annuel ;**
- **Un service de taxis** pour les salariés qui quittent les bureaux tard le soir ;
- Une mise à disposition de **deux cuisines équipées** et d'une **terrasse arborée ;**
- **du thé et du café à volonté** à disposition des collaborateurs ;
- **Un évènement de de convivialité chaque mois** (Galette des rois, Chandeleur, Saint Patrick, soirée de Noël, soirée de fin d'année, etc.) ;
- **Un cadeau/petit colis gourmand de remerciement** aux équipes de fin de saison.

Le dialogue sous toutes ses formes

La proximité et l'échange font partie de la culture Labrador. Nous encourageons donc le dialogue sous toutes ses formes, y compris durant la crise sanitaire. Des rendez-vous formels et informels en ligne ou de visu nous permettent de maintenir le lien avec les collaborateurs :

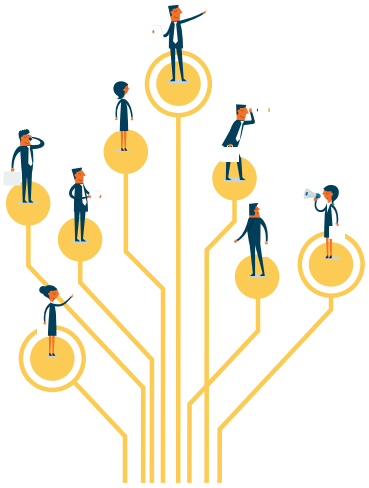
- un **Q&R tous les deux mois** (session de questions / réponses libres entre les collaborateurs et la direction, organisé en France et aux États-Unis) ;
- **des activités et des événements mensuels renforçant la cohésion des équipes** (journée d'équipe, apéro de fin de saison, apéros d'équipe réguliers, etc.) ;
- la publication d'**une *newsletter* mensuelle collaborative (Happy News)** en France et aux US ;
- la présence de **deux représentants du personnel** à l'écoute des équipes de Labrador Paris.

En 2021, des **« petits dégés »** ont également été organisés entre les collaborateurs et Thibault le nouveau DG de Labrador. 45 minutes pour échanger autour d'un petit déjeuner sur le groupe et son actualité.

Prendre soin de soi-même et des autres

Depuis deux ans, la pandémie nous contraint à adapter nos modes de travail et nos comportements (gestes barrières) aux nouvelles exigences règlementaires et sanitaires. Pour s'assurer que les équipes respectent les consignes sanitaires, nous avons publié une charte santé-sécurité actualisée régulièrement. Nous avons également désigné un référent Covid en France. Il s'assure de la mise en œuvre des procédures, du suivi des informations et de la prise en charge des salariés si nécessaire.

L'activité de Labrador ne présente pas de risques majeurs pour la santé et la sécurité des collaborateurs comme le pointe la mise à jour de notre DUER en 2021 (déclaration unique d'évaluation des risques). Nos efforts portent en priorité sur la prévention des risques psychosociaux, comme la gestion du stress. C'est un enjeu non négligeable. Les équipes sont en relation avec des clients exigeants (SBF 120) et gèrent un portefeuille clients important. Le télétravail et le confinement sont aussi des accélérateurs des troubles psychologiques. Pour prévenir ce risque et sensibiliser les équipes dirigeantes, le CODIR a été invité à assister à une pièce de théâtre autour du burn- out. En 2022, nous allons aller plus loin avec la mise en place de sessions de formation spécifiques à destination des managers.



1
Feu de camp

10
Yourtes

25
Canoë

Et des tonnes de remerciements de nos 62 incroyables talents

62 incroyables talents réunis le temps d'un séminaire

Au cours de l'été 2021 nous avons réuni les équipes et quelques consultants externes durant 48H pour se retrouver, travailler et partager des moments conviviaux et ludiques en région parisienne.

Au menu de ce séminaire :

- une séance pleinière ;
- 8 ateliers de travail en petit groupe autour des thématiques suivantes : dessiner la production idéale, communication & écosystème, croissance et satisfaction client ;
- Dîner et soirée dancefloor ;
- Et descente du Loing en canoë kayak.

Ce grand **brainstorming collectif** a généré de nombreuses idées pour améliorer l'efficacité des équipes et l'expérience client, lancer de nouvelles offres, accélérer la croissance aux USA et .... progresser.....

Catégorie top

- innovation,
- accompagnement
- meilleures pratiques,
- sens du client et du lecteur

Catégorie flop

- complexité de l'organisation,
- mauvaise répartition des tâches (dilution des responsabilités)

LES BIENFAITS DE LA DIVERSITÉ

Nous sommes convaincus que la diversité des âges, des parcours, des nationalités est une source d'enrichissement social et de performance économique. Nous encourageons tous les talents et veillons à n'appliquer aucune discrimination, qu'elle soit basée sur le sexe, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou les opinions politiques. Ces principes sont développés dans notre charte éthique. Nous sommes heureux que le renouvellement du Comité de Direction en 2021 incarne au plus au niveau cette dynamique, avec des personnalité, des parcours professionnels et personnels très variés.

3. Autonomie et responsabilité des collaborateurs

« Le télétravail participe à l'équilibre des temps de vie. C'est l'opportunité pour les salariés d'éviter quelques jours par semaine la fatigue supplémentaire des temps de transport. Je pense à la période de « mousson » qui est une période très intense pour tous. C'est un peu comme un marathon qui recommence tous les jours. Ce projet s'inscrit dans le cadre d'une réflexion plus globale que nous menons actuellement autour de la qualité de vie au travail et du réaménagement de nos locaux. »

François Bouy, Directeur Administratif et Financier.

Un accord sur le télétravail construit collectivement

Au cours de l'exercice, nous avons formalisé un accord collectif sur le télétravail. Ce projet a été mené de manière collaborative. Les salariés ont été consultés via un sondage interne. Les résultats ont été analysés par les deux responsables du personnel qui ont été force de proposition auprès des équipes dirigeantes. Les modalités de mise en œuvre de cet accord laissent une large place à l'autonomie et à la confiance avec la possibilité de télétravailler 113 jours par an, soit une moyenne de 2,5 jours par semaine. Les jours peuvent être fixes ou fluctuants en fonction des accords contractés entre le manager et le collaborateur. Cet accord sera effectif au 1er mars 2022 mais la consultation et les pratiques de tests de 2021 l'ont nourri.

Des outils et applications pour améliorer la qualité de vie au travail

Le parc informatique est régulièrement renouvelé pour équiper davantage de collaborateurs en ordinateurs portables. Nous espérons apporter plus de flexibilité aux équipes. L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle est une problématique récurrente chez Labrador. Les soldes non pris de congés et les heures supplémentaires sont donc également un point d'attention du management de proximité, qui pilote désormais ce sujet avec des indicateurs de suivis individuels, hebdomadaires et partagés avec la DRH. Ils complètent une pratique répandue d'octroi de jours de récupération liée à nos caractéristiques métiers (forte disponibilité, rushs, saisonnalité...)

Partenaires et clients : mode collaboratif activé

Labrador travaille quotidiennement avec les entreprises cotées qui doivent répondre aux exigences réglementaires du marché. Une politique RSE efficace et opérationnelle permet d'entretenir la relation de confiance qui nous lie à nos clients et fournisseurs.

Pour nourrir cette confiance nous structurons nos plans d'actions autour des priorités suivantes :

1. **La satisfaction client**
2. **L'innovation constante**
3. **Des partenariats durables**

1. Notre moteur : la satisfaction client

Taux de satisfaction client

LABRADOR
INFORMATION DESIGN

8,30/10

7,8/10 en 2020

LABRADOR
LANGUAGE SERVICES

8,32/10

7,6/10 en 2020

Labrador USA

9,6/10

9,5/10 en 2020

Nous sommes très fiers de la note de satisfaction client obtenue cette année que nous justifions par trois exigences clés : service client, obsession du détail et qualité du travail effectué.

Nneoma Njoku, General Manager, Labrador US

Valoriser l'information financière, juridique et extra-financière des émetteurs, voici l'obsession de Labrador depuis plus de 25 ans. Sur le terrain, cela signifie faciliter la vie de nos clients :

- par une gestion de projet externalisée et un traitement professionnel de leur information sensible ;
- par une triple expertise unique : information réglementée, design de l'information, language clair et traduction ;
- par la veille, l'anticipation et le partage des meilleures pratiques futures.

Comment se passe un dossier Labrador ?

- Identification des besoins clients, benchmark et amélioration fond et forme des documents grâce au Pôle Conseil ;
- Une équipe dédiée tout au long de la production des documents (conseil en design et language, responsable production, chargé de projets) ;
- Synergie entre Labrador Information Design pour la mise en page et *Labrador Language Services* pour la traduction professionnelle et la rédaction en Langage clair des documents ;
- Questionnaire et débriefing post-production dans le but d'optimiser les processus et documents l'année suivante.

Le questionnaire mesurant la satisfaction de nos clients est réalisé par un organisme tiers, la Junior Entreprise ESSEC. Les réponses transmises par nos clients servent à la fois de baromètre annuel de la satisfaction client et de base de réflexion et d'échanges pour améliorer notre performance. Ces résultats permettent aussi de déterminer le montant de la prime collective, versée en fin d'exercice à tous les collaborateurs de notre groupe sur le critère « Qualité ».

En 2021, nous avons amélioré notre taux de satisfaction client. Un résultat qui s'explique par la mise en place de mesures spécifiques :

- une météo qualité diffusée en temps réel sur tous les projets en cours dans l'agence ;
- une interface de pilotage projet online partagée avec nos clients (Cockpit) ;
- toute correction d'auteurs non ou mal intégrée par Labrador fait l'objet d'une pénalité auto-administrée dès la première année.

Ce référentiel organisé autour de 7 critères confirme le professionnalisme et la pertinence de notre démarche pédagogique au service du développement des compétences en langage clair. Nous allons compléter les « ateliers d'initiation langage clair » que nous proposons par des formats plus longs et des sessions inter-entreprises.

Marie-Elise Georgelin, Experte et formatrice langage clair

Labrador certifié organisme de formation en Langage clair

Qualiopi : c'est le nouveau référentiel obligatoire pour tous les organismes de formation. Nous sommes fiers d'avoir obtenu cette certification qui atteste de la qualité de notre processus de formation, vis-à-vis de nos clients et des stagiaires.

Qualiopi processus certifié

2. L'innovation au service de l'information d'entreprise

Notre métier est très récurrent. Pourtant notre réussite tient à notre capacité à toujours innover. Pour certains c'est déroutant, pour nous c'est grisant.

Laurent Rouyrès, Président de Labrador

EOL

1 230
jours de développement

3 M€
investis dans la plate-forme

plus de 59 000
pages traitées par EOL en 2021

Enrichir l'expérience client

La technologie est au cœur de la création de valeur Labrador. Nous alignons nos investissements R&D sur nos enjeux business à travers les objectifs suivants :

- sécurité : des flux de données et de leur hébergement ;
- simplicité : d'usage au quotidien des outils ;
- performance : alliant productivité, qualité et green IT ;
- mesure : et compréhension des comportements lecteurs ;
- cohérence des données : un enjeu d'avenir avec l'ESEF, le tagging IFRS, la traduction automatique…

Cet engagement s'est traduit en 2021 par le déploiement d'outils métiers qui accompagnent la transformation numérique de l'information règlementée et préfigurent la mise en place de nouveaux standards.

Production de documents : lancement de EOL NG

Penser la production de demain fait partie intégrante de nos axes de développement et priorités stratégiques. La plateforme Edit OnLine (EOL) fruit de 9 ans de travail en R&D a ainsi inventé un nouveau mode de production – ultrasécurisé, collaboratif et online plébiscité par nos clients. Depuis trois ans, nous avons lancé l'évolution de cette plate-forme pour anticiper l'arrivée de l'ESEF. Le règlement ESEF (reporting électronique harmonisé européen) impose à partir de 2022 la publication des rapports annuels des sociétés cotées en format digital (similaire à celui des pages web) dans lequel certaines données chiffrées et textes explicatifs sont balisés en utilisant la technologie Inline XBRL.

La plate-forme propriétaire EOL nouvelle génération lancée en septembre dernier répond à cette règlementation. Elle propose un accès direct, rapide et dématérialisé à l'information. Elle est aussi plus ergonomique, plus sobre en énergie et facile d'utilisation pour les clients.

URD digital : adopter le format LORE

Certaines entreprises souhaitent transformer l'obligation règlementaire de ce nouveau format ESEF en opportunité de digitaliser leur information investisseur. L'outil de reporting digital de Labrador, (LORE) a été co-conçu avec des lecteurs professionnels. Il encourage l'accès et la démocratisation de l'information et fait gagner du temps aux analystes et investisseurs, *via* une information HTML indéxée par les moteurs de recherches, une meilleure ergonomie de consultation écran, des fonctionnalités de recherches professionnelles, d'extractions de données ou de sauvegarde de notes.

500 295

mots révisés en langage clair

Langage clair : sortie de *Plainly 2* et *Plainly pro*

Le langage clair est une méthodologie mise au point par Labrador qui permet de rédiger et de traduire les contenus d'information d'entreprise en rédaction simple et compréhensible. Pour gagner en efficacité, nous avons développé il y a un an un algorithme gratuit Plainly qui mesure scientifiquement la clarté de n'importe quel texte. Cette innovation permet à nos clients d'améliorer la clarté de leurs textes en toute autonomie grâce aux indications et suggestions de cet outil de diagnostic.

En 2021 nous avons franchi un cap supplémentaire avec la sortie de *Plainly 2*. Plus rapide, plus « intelligent » la solution d'aide à la rédaction identifie par exemple les passages problématiques et soumet des propositions d'amélioration au rédacteur. L'utilisateur peut ainsi accepter ou refuser des suggestions comme la transformation des formes passives en formes actives, l'évolution de tournures négatives en tournures positives, le remplacement d'anglicismes, d'expressions peu claires.

Accessible avec un abonnement payant, *Plainly Pro* est le fruit de la collaboration entre notre laboratoire de R&D et une start-up experte en sémantique et intelligence artificielle. L'outil évalue instantanément et scientifiquement la clarté des textes. Il identifie les passages améliorables et améliore la compréhension des contenus les plus lus ou les plus sensibles.

Cockpit : la gestion de projets collaboratif en temps réel

Spécialement dédié à la communication règlementée, cet outil de gestion de projets a été pensé pour les utilisateurs. Démonstration en trois points clés :

- **Rapide :** toute l'information accessible en un seul lieu. Multi-documents. Gestion des projets en temps réel.
- **Collaboratif :** Multi-projets, Multi-contributeurs, Multilingue. Espace planning avec alertes.
- **100 % sécurisé :** contrôle des accès via la technologie SSO (single sign-on) et annuaire client.

1,5 M€

investi en R&D et technologie

11

collaborateurs R&D (dont certains en temps partagés ; 5 développeurs IT)

LABRADOR
MAVERICK

« Maverick » le laboratoire R&D de Labrador

Labrador Maverick est un espace hybride dédié à la recherche et à la créativité dans notre métier de pédagogue de l'information. Il fonctionne via des projets de recherche faisant travailler ensemble experts Labrador et partenaires externes : académiques, experts, scientifiques, organismes de place, start-ups, etc. C'est aussi un objectif d'entreprise qui se traduit en chiffres – 10 % du Chiffre d'affaires alloué aux investissements Maverick.

Objets de recherche :

- Conformité réglementaire ;
- Pédagogie et Transparence de l'information ;
- Langage clair ;
- Design ergonomique, webdesign ;
- Sécurité des données ;Sciences cognitives, comportementales, Nudge ;
- Expertise métiers (risques, gouvernance, éthique, RSE…)
- Veille et meilleures pratiques de marché en France et à l'international

3. Des partenariats durables au cœur de nos relations

Nos fournisseurs et partenaires sont un maillon de la chaîne de valeur indispensable pour garantir sérénité et fluidité dans le déroulement des différentes productions.

Il est essentiel pour le groupe Labrador de partager une vision et un avenir communs avec ses différents prestataires : travailler dans un environnement stimulant, disposer de compétences adéquates et être rémunérés de manière juste.

Pour entretenir une relation pérenne, nous prenons les initiatives suivantes :

Garantir l'exigence et l'objectivité dans la sélection de nos partenaires

- Formaliser des appels d'offres obligatoires pour les fournisseurs dont le chiffre d'affaires confié est supérieur à 50 000 euros, renouvelable tous les deux ans et intégrant les aspects financiers, technologiques et éthiques.
- Sélectionner des partenaires *freelances* par un processus de *live tests*, assurer un suivi et une analyse annuelle chiffrée de la performance individuelle.

Depuis 2019, Labrador fait travailler des salariés issus d'un ESAT [1], afin d'accompagner les travailleurs handicapés dans l'emploi.

Sensibiliser et impliquer nos fournisseurs sur les enjeux métiers d'avenir

- Informer grâce à une *newsletter* d'information semestrielle « BeLABT » à destination du club des traducteurs *freelance*.
- Développer les expertises et les compétences de notre écosystème : programme de formation et de mise à niveau annuel, en présentiel ou à distance, des partenaires *freelance* graphistes, traducteurs, conseils et rédacteurs.

867
free-lance

376
fournisseurs

30
jours de délai moyen de paiement fournisseurs en France et aux États-Unis :
(contre 60 jours de délai moyen de paiement par nos clients)

« Nous avons réalisé et imprimé ces cartes que nous avons distribué aux collaborateurs intéressés. Je suis personnellement engagée dans cette association avec laquelle nous organisons une opération par an. »

Marie-Olga de Solages,
Responsable Marketing
Labrador

8 945
cartes reçues et distribuées par l'association en France aux personnes en situation de précarité

DES PETITS MOTS CONTRE LES GROS MAUX

En 2021 nous avons participé à opération Fat'cœur avec l'association Entourage. Objectif : proposer aux Labradoriens d'écrire des cartes de voeux pour les personnes en situation de précarité. Les participants ont pu suivre un atelier de sensibilisation. Les cartes écrites par les collaborateurs et leurs familles ont été redistribuées par l'association Entourage.

(1) Établissement et service d'aide par le travail réservé aux personnes en situation de handicap et visant leur insertion ou réinsertion sociale et professionnelle.

Environnement : réduction de notre empreinte

La lutte contre le changement climatique fait partie des grands défis planétaires du 21e siècle. L'empreinte environnementale du groupe Labrador est plutôt modeste au regard de sa taille et de son activité de services aux entreprises. Néanmoins, le groupe poursuit ses efforts en matière de green IT et de protection des ressources.

Les initiatives dans ce domaine s'articulent autour de trois chantiers :

1. **Développer le numérique responsable**
2. **Limiter la consommation de ressources**
3. **Promouvoir les éco-gestes en interne**

1. Le numérique responsable (*Green IT*) : un engagement à structurer

Le *Green IT*[1] représente un enjeu environnemental clé pour notre activité. La mise en place d'actions concrètes contribue à rendre notre informatique et son utilisation plus économe et écologique. Nous sommes néanmoins conscients des progrès à activer pour mesurer de manière plus efficiente les pratiques IT sur l'ensemble du cycle de vie de nos actifs/services.

59 000 €

investis dans le renouvellement du parc informatique

Une gestion raisonnée de notre parc informatique et bureautique

Les équipements les plus énergivores chez Labrador sont les équipements informatiques et les serveurs utilisés pour le fonctionnement de notre activité. Labrador renouvelle régulièrement son parc informatique pour disposer de machines et d'outils avec une empreinte environnementale plus performante.

- Messagerie professionnelle et Drive (serveur collectif partagé) des *Labradoriens* hébergés sur le *cloud* public de Google dans des centres de données verts (qui ré-exploitent la chaleur des serveurs) ;
- Veille automatique configurée par défaut lors de l'installation des postes de travail (15 minutes pour un poste fixe, 5 minutes pour un portable, 30 secondes pour un téléphone) ;
- Veille automatique programmée de notre parc d'imprimantes en France ;
- Scanners configurés pour générer des PDF optimisés/compressés prêts à l'envoi par e-mail (une pièce jointe moins lourde est une pièce jointe moins polluante) ;
- Communication et pédagogie auprès des équipes : rubrique Eco-Liu dans la *newsletter* interne, bonnes pratiques dans le guide d'accueil…

*(1) L'**informatique durable**, ou **informatique verte** (en anglais **green computing**, ou **green information technology** et son abréviation **green IT**), est un concept qui vise à réduire l'empreinte écologique, économique, et sociale des technologies de l'information et de la communication (TIC).*

Les innovations IT limitent naturellement notre empreinte carbone. Nos plateformes collaboratives « nouvelle génération » fonctionnent en architecture distribuée. Elles nécessitent beaucoup moins de serveurs et donc moins de puissance de calcul. Le green IT est totalement intégré à la R&D du groupe Labrador.

Jean Renaud Margelidon, Chief Technology Officer, Labrador

Depuis deux ans, le nombre de vidéos conférences internes et clients a considérablement augmenté. Nous avons veillé à ce que cette empreinte environnementale reste modérée :

- nous utilisons l'outil Google meet, prestataire engagé dans le zéro carbone à échéance 2030 ;
- Nous avons partagé avec les équipes les bonnes pratiques de webconférence : ouverture de caméra au début et à la fin de la réunion pour se saluer, puis débrancher la caméra ou rejoindre par téléphone, utilisation du tchat…).

L'innovation au service du *Green IT*

Les habitudes de travail de plus en plus collaboratives, permettent de limiter la consommation énergétique et l'empreinte CO_2 liée à notre environnement de travail. Les solutions de plateformes collaboratives et sécurisées que nous proposons remplacent les échanges mails avec pièce jointe, plus énergivores. Elles limitent également la nécessité d'imprimer durant les phases relecture et de correction.

2. Consommation de ressources : mesurer davantage

150 000

pages imprimées sur du papier recyclé/PEFC

Papier

L'urgence climatique et la transformation numérique des entreprises a conduit Labrador à se mobiliser pour la réduction de la consommation de papier en interne et pour ses clients (diminution du nombre de pages, d'exemplaires, version pdf…) et, plus largement, pour le recyclage systématique de ce dernier. Pour réduire et diminuer l'empreinte carbone de notre consommation papier nous prenons les mesures suivantes :

- **Documents imprimés sur du papier labellisée PEFC ou FSC** grâce à une politique d'achats responsables portant sur des papiers recyclés ou issus de forêts gérées durablement.
- **Rationalisation de l'impression de document :** le salarié doit utiliser un code personnel pour imprimer ses documents. Bénéfice : seuls les éléments strictement nécessaires sont imprimés, et un suivi, individuel et collectif, définit la consommation annuelle du groupe. L'impression recto / verso et en noir et blanc est installée par défaut sur tous les postes de travail, lors des phases d'intégration des corrections des clients, par exemple. Diminution du taux d'impression grâce à la plate-forme EOL.
- **Etudes :** Lors de chaque demande client, la mise à disposition d'une version numérique et légère est privilégiée.

Consommation de papier

Consommation de papier * *(en tonnes)*	2021-2020	2019-2020	2018-2019	Évolution
Consommation papier (production et études)	0,74	1,97	2,96	- 74 %
Consommation papier (cahier des charges client)	162	167,1	171,8	- 5,6 %
TOTAL	**162,74**	**168,07**	**174,74**	**- 3,2 %**

* Hors USA

Eau et électricité

La consommation d'eau n'est pas un enjeu significatif pour Labrador. Elle est suivie dans le cadre d'une démarche environnementale globale à travers plusieurs initiatives :

- Privilégier les choix d'équipements économiseurs d'eau et non polluants dans l'agence ;
- Suivre annuellement la consommation d'eau ;
- Installer des robinets mitigeurs sur l'ensemble des points d'eau de l'agence.

Consommation d'électricité

Consommation électricité *(en Kwh)*	2020-2021	2019-2020	2018-2019	Évolution
Groupe LR	40 114	50 401	53 836	- 25 %
TOTAL	**44 129**	**55 960**	**62 243**	**- 38,5%**

Empreinte carbone

En France, la grande majorité des salariés utilise les transports en commun, même dans le cas d'un déplacement pour un rendez-vous à l'extérieur.

Si nécessaire, ils disposent d'un abonnement taxi pour faciliter les déplacements lors des rendez-vous clients. Nous travaillons avec un partenaire qui s'est engagé à devenir Net Zéro Carbone à horizon 2030 avec une flotte zéro émission. En outre, les salariés sont encouragés à partager les taxis dans la mesure du possible.

Pour les déplacements en France métropolitaine, le train est recommandé à l'ensemble des collaborateurs.

Aux États-Unis, les déplacements en avion sont réduits au strict minimum. La vidéoconférence et les conférences téléphoniques sont privilégiées la plupart du temps. Cette pratique s'est généralisée en 2020 et 2021 en raison de la pandémie de Covid-19 et des restrictions de déplacement. Un contexte qui a contribué à la baisse de notre empreinte carbone liés aux déplacements.

En 2021, nous avons lancé un diagnostic Eco-Flux pour auditer notre consommation d'énergie, eau, déchets...la restitution aura lieu en 2022. Cette restitution complétée par un programme d'accompagnement personnalisé proposé par BPI et l'Ademe nous permettra d'identifier les axes d'amélioration et de lancer les premiers plans d'actions.

Empreinte carbone/collaborateur

	km/an 2021	CO_2 2021	km/an 2020	CO_2 2020	km/an 2019	CO_2 2019	Évolution
Déplacements voiture	2 649	421 kg eq. CO_2	3 411	764 kg eq. CO_2	7 475	1 674 kg eq. CO_2	- 75%
Taxis	5 718	772 kg eq. CO_2	14 648	1 650 kg eq. CO_2	22 944	2 584 kg eq. CO_2	- 70%
Déplacements avion							
• A-R Paris/Atlanta	28 160	4 280 kg eq. CO_2	0	0 kg eq. CO_2	49 329	10 447 kg eq. CO_2	- 59%
TOTAL	**36 527**	**5 473 kg eq. CO_2**	**18 059**	**2 414 kg eq. CO_2**	**79 748**	**14 705 kg eq. CO_2**	**- 63%**

3. Éco-gestes : des pratiques à renouveler

HAPPYNEWS
LE GESTE ECOLIU

Il est essentiel de communiquer auprès des équipes et de mener régulièrement des campagnes de sensibilisation aux éco-gestes.

Voici quelques exemples d'actions menées par le groupe pour promouvoir les gestes éco responsables :

- **Matériel électronique :** le matériel en fin de vie est systématiquement recyclé ou donné.
- **Papier :** engagé à préserver la confidentialité des informations sensibles confiées par ses clients, Labrador a transformé cette obligation en opportunité pour l'environnement. À Paris, à chaque étage, des consoles de recyclage recueillent le papier usagé qui est ensuite recyclé par notre partenaire Shred-it.
- **Consommables :**
  - les cartouches d'encre sont remises une fois par mois à un spécialiste du recyclage ;
  - un collecteur est mis à disposition à l'agence pour les piles, ampoules et autres batteries ;
  - des produits d'entretien biologiques sont fournis à l'agent de nettoyage chargé de l'entretien de nos locaux.
- **Energie :** les collaborateurs sont régulièrement invités et sensibilisés à ne pas allumer de lumière inutilement et à éteindre ou baisser les radiateurs lorsqu'ils quittent leur poste en fin de journée.
- ***Newsletter* collaborateurs :** une note mensuelle sensibilise les salariés d'un éco-geste ou d'une attitude verte qui permet de préserver notre environnement.

Éduquer les collaborateurs et les clients aux enjeux climat

Nos clients sont de plus en plus interpellés par la société civile sur leurs engagements climat. En 2021, nous avons travaillé avec des experts autour de ces sujets et mis en place un certain nombre d'initiatives pour les inviter à communiquer de manière claire, pédagogique et transparente. Nous avons également sensibilisé nos collaborateurs à ces enjeux ;

- Organisation d'un *User Group* « autour du rapport climat idéal » pour recueillir les attentes des clients, investisseurs et agences de notation extra financière ;
- Organisation d'un webinaire autour du rapport climat à destination de nos clients ;
- 4 billets blog dédiés au climat ;
- Réalisation d'une fiche pédagogique : la TCFD en pratique pour nos clients ;
- Mise en place d'une formation climat destinés aux chargés de relation client et aux forces de vente en interne pour développer les compétences des équipes sur le sujet.

Cocoricoo… pour la deuxième année consécutive : le rapport climat Axa réalisé par Labrador a été primé par l'International Climate Reporting Awards.

Table de concordance

Table de concordance Pacte mondial	Thématiques traitées dans le rapport	Documents disponibles	Pages
Critère 1 : intégration des 10 principes dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles	Collectif RSE		5
Critère 2 : **Mise en œuvre des 10 principes dans la chaîne de valeur**	Partenariats durables avec nos fournisseurs Objectif : soutien de nos prestataires vers une politique RSE engagée	Charte achats responsables Charte éthique	9, 21
DROITS DE L'HOMME			
Critère 3 : **Engagements, stratégies ou politiques dans le domaine des Droits de l'Homme**	Communication externe *(blog/Observatoires Labrador)*	Charte éthique Charte achats responsables	12, 21
Critère 4 : **Systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme**	Maîtrise des risques	Charte éthique Charte achats responsables Cartographie risques DUER	5, 9, 10
Critère 5 : **Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux Droits de l'Homme**	Non concernés		
DROIT DU TRAVAIL			
Critère 6 : **Engagements, stratégies ou politiques dans le domaine des normes du travail**	Diversité Dialogue avec les collaborateurs Respect du droit du travail en France et aux États-Unis	Charte éthique Charte télétravail Livret d'accueil nouveaux arrivants	15, 16, 17
Critère 7 : **Systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail**	Formation et valorisation des compétences Direction des Ressources Humaines Délégués du Personnel	Charte éthique Charte télétravail	15, 16, 17
Critère 8 : **Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail**	Évaluations Valorisation de la performance	Charte éthique Charte achats responsables	15
ENVIRONNEMENT			
Critère 9 : **Engagements, stratégies ou politiques dans le domaine du respect de l'environnement**	Environnement *Green IT*		22, 25
Critère 10 : **Systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement**	Relations parties prenantes Sensibilisation des collaborateurs et fournisseurs *Green IT*		22, 25
Critère 11 : **Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion de l'environnement**	Green IT Promotion des éco-gestes Tri et recyclage des déchets Empreinte carbone		22, 25

Table de concordance Pacte mondial	Thématiques traitées dans le rapport	Documents disponibles	Pages
ANTI-CORRUPTION			
Critère 12 : **Engagements, stratégies ou politiques dans le domaine de l'anti-corruption**	Promotion de la transparence et de l'éthique dans les affaires	Charte éthique Grands Prix de la Transparence Charte achats responsables Formations internes	8, 9, 10
Critère 13 : **Systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption**	Signature de la charte éthique par les collaborateurs Sensibilisation des parties prenantes	Charte éthique Grands Prix de la Transparence Charte achats responsables	8, 9, 10
Critère 14 : **Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption**	En cours	Charte éthique Grands Prix de la Transparence Charte achats responsables	
SOUTIEN AUX OBJECTIFS PLUS LARGES DES NATIONS UNIES			
Critère 15 : **Contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU**	Engagement pour la Transparence Promotion des pratiques responsables dans la communication financière et extra financière et la gouvernance	Charte éthique Grands Prix de la Transparence Charte achats responsables	8 à 13
Critère 16 : **Investissements stratégiques sociaux et de philanthropie**	Contribution à une opération solidaire dans l'année		21
Critère 17 : **Prise de position en engagement en matière de politique publique**	Acteur de place engagé		12, 13
Critère 18 : **Partenariats et action collective**	Objectif : événement solidaire collectif		21
GOUVERNANCE ET LEADERSHIP DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE)			
Critère 19 : **Engagement du Président et de la Direction**	Lettre du Président		1
Critère 20 : **Adoption par le Conseil d'administration et la surveillance**	Collectif RSE		5
Critère 21 : **Implication des parties prenantes**	Dialogue avec les parties prenantes Communications récurrentes avec notre éco systèmes		6

LABRADOR
LANGUAGE SERVICES

LABRADOR
INFORMATION DESIGN

Dernière mise à jour février 2022
Nous remercions les nombreux contributeurs de ce document.
Rendez-vous l'année prochaine !

LABRADOR
GROUP

Contact : rse@labrador-company.com