



COMMUNICATION ON PROGRESS

GLOBAL COMPACT



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur
le Progrès** sur la mise en œuvre des
principes du **Pacte mondial des
Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur
son contenu.

RENOUVELLEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT

Boulogne, le 21 avril 2022,

Monsieur le Secrétaire Général,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous confirmer le renouvellement du soutien d'ALFI aux 10 principes du Global Compact des Nations Unies, relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Depuis notre adhésion au Global Compact France en 2007, nos engagements n'ont cessé de se développer. Nous avons à coeur de continuellement améliorer nos pratiques, en commençant par favoriser le bien-être de nos salariés, réduire notre empreinte environnementale et mettre en place des pratiques pour être socialement responsables.

Cette année 2021 a une nouvelle fois été marquée par la pandémie du Covid-19. Nous avons continué de veiller à assurer la sécurité, la santé et le bien-être de nos collaborateurs. Nos équipes se sont, quant à elles, mobilisées pour soutenir et accompagner nos clients dans la poursuite et le développement de leur activité.

L'une des obligations qui conditionne notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies est la préparation annuelle et la publication d'une communication sur le progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de ma haute considération.

Cyril SALEILLES
Directeur Général



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

ALFI & RSE

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

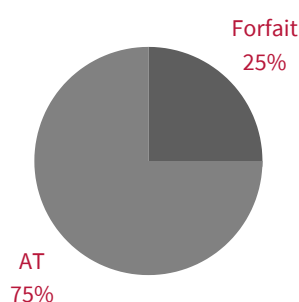
23

ANS D'EXPÉRIENCE

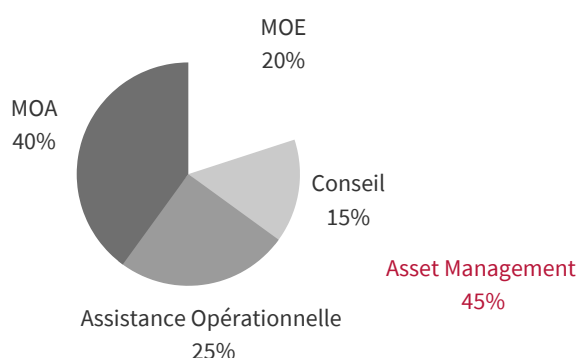
Créée en 1998, ALFI est une société ambitieuse, référencée au premier rang chez plus de 46 comptes. Elle collabore au quotidien avec des sociétés de gestion et des banques d'investissement. Véritable cœur de métier au moment de la création, la finance de marché et ses réglementations constituent toujours une forte expertise de la société.

Répartition de notre expertise :

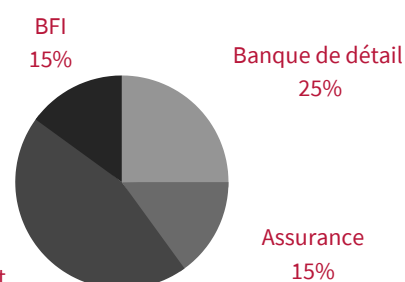
Répartition forfait/régie



Répartition par métiers



Répartition par secteurs



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

La crise sanitaire liée à la COVID-19 et la promulgation de l'État d'urgence sanitaire par la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 constituent depuis 2 ans un fait marquant sur notre exercice.

Nos chiffres en 2021

158

COLLABORATEURS

16

MILLIONS D'EUROS
DE CHIFFRE D'AFFAIRES

ALFI et Normes Qualité

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

ITIL: Collaborateurs formés Foundation V3

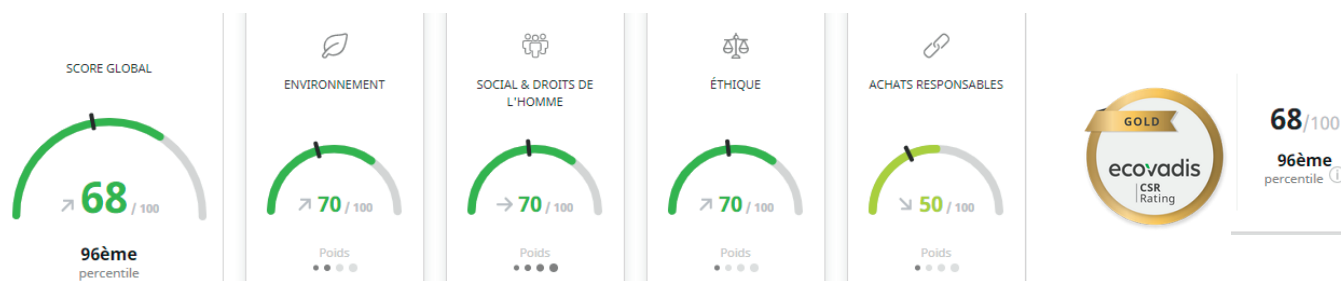
LEAN SIX SIGMA: Collaborateurs formés (Green Belt, Black Belt)

ALFI compte parmi ces effectifs, à ce jour, des collaborateurs formés aux concepts (certification niveau I) et à la pratique d'un ou plusieurs processus (notamment dans le domaine de gestion des incidents, des changements et de la disponibilité).

Nos engagements

- EcoVadis – Statut Gold

Afin d'évaluer notre progression, notre entreprise se soumet chaque année à l'évaluation EcoVadis. EcoVadis est une agence indépendante de notation extra financière, spécialisée dans l'évaluation de la performance RSE des entreprises sur 4 thématiques (social, environnement, éthique des affaires, achats responsables). En 2021, nous avons maintenu notre statut Gold, et grâce à de nouvelles actions nous avons amélioré notre score (68/100).



- Notre Adhésion au Global Compact

Nous accordons une attention particulière à la responsabilité sociale en entreprise. Depuis 2008, ALFI est membre du pacte mondial de L'ONU et renouvelle chaque année son adhésion aux 10 principes relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.



NOS VALEURS

L'ADN d'ALFI se construit autour de cinq valeurs fondamentales:

L'authenticité

— Nous avons à cœur de paraître tels que nous sommes et conformes à nos valeurs. Nous pensons qu'être vrai avec soi-même et avec les autres permet la confiance et donc la capacité d'aller loin ensemble.

L'engagement

— Nous œuvrons avec nos clients et nos partenaires de manière durable et solide. « Dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit » est notre ligne de conduite pour s'assurer que nos équipes vont s'investir avec détermination sur chaque sujet.

Le plaisir

— Nous sommes convaincus que notre réussite passera par notre capacité à aimer notre quotidien. Se féliciter régulièrement est un aspect important. Récompensons-nous d'une tâche effectuée, ou donnons-nous la motivation pour effectuer des tâches exigeantes et difficiles, mais nécessaires pour avancer. Il faut cultiver chaque jour le plaisir de travailler.

Le courage

— Notre liberté est toujours un combat, toujours à défendre. Nous pensons que les obstacles sont faits pour être surmontés et qu'il ne faut pas avoir peur d'y faire face.

L'exigence

— Nous cherchons toujours à donner un peu plus que ce qui semble être simplement attendu. Accompagnée de la bienveillance, l'exigence pour soi-même et pour les autres est pour nous le seul chemin nous permettant d'obtenir des résultats et donc de promettre un avenir à nos équipes. Nous jugeons et évaluons les actes et non les personnes afin de permettre à toutes les équipes de progresser et d'atteindre leurs objectifs sans compromettre la nécessaire estime de soi.

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

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

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

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

DES RELATIONS HUMAINES INTÉGRANT LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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

LE RESPECT DE L' ENVIRONNEMENT

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

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

LES ODD

Les Objectifs de Développement Durable

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

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



Gouvernance

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

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

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

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

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

Les ODD



Nos actions

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

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

Management de proximité

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

Mobiliser et fédérer autour d'un projet entrepreneurial

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

- La communication entre les différents services grâce à des outils adaptés (Teams, Trello, Key2bizz, Workday).
- La digitalisation des informations et création de contenu sur notre culture d'entreprise sur les réseaux sociaux.
- Depuis le début de la pandémie, nous avons suspendu tous les rassemblements et privilégions les interactions par visio-conférence et par rendez-vous téléphoniques.
- Lors du premier confinement, il nous a semblé évident et important de partager à l'ensemble de nos collaborateurs un sondage pour connaître leurs situations de travail et leurs états d'esprit face au contexte.
- Création d'une Master Team composée de consultants ALFI.

Marquer notre différenciation pour convaincre nos parties prenantes

Dans notre écosystème, les parties prenantes représentent tous les acteurs en lien avec notre activité (candidats, clients, fournisseurs, collaborateurs, prestataires, etc).

Les parties prenantes occupent une place non négligeable dans la promotion de la chaîne de valeur liée à la RSE.

Dans ce contexte, nous souhaitons :

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

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

Un intérêt de développement durable commun avec nos parties prenantes

Clients

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

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

Collaborateurs

- Les informer régulièrement sur notre stratégie d'entreprise et notre démarche sociale et environnementale à suivre.
- Aménagement des locaux en open space pour favoriser la communication et l'intégration.
- Création d'une culture d'entreprise en impliquant nos collaborateurs à s'identifier comme salariés ALFI.
- Établissement d'un suivi à travers des moyens formels et informels (téléphone, mails, questionnaires de suivi et événements).

Étudiants/Candidats

- Partenariat avec l'ESILV, l'ESSCA et l'ISG : nous participons aux forums de ces écoles pour détecter de nouveaux talents, mais également comprendre leurs motivations de carrière afin d'adapter nos méthodes de recrutement.

Cela s'imbrique dans notre stratégie de recrutement tournée vers les jeunes diplômés.

- Entretien candidat : dès le premier entretien, nous présentons au candidat nos différentes démarches et nous assurons de valeurs communes.

Fournisseurs / Prestataires / Partenaires

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

- Mahola : société d'accueil en entreprise et membre du pacte mondial de l'ONU. Nous faisons appel à eux pour gérer l'accueil de nos bureaux.
- Monde Gourmand : partenaire sur nos événements. Ce restaurant recrute des personnes en réinsertion professionnelle.
- D8 : Distributeur de boissons responsable, certifié Argent par Ecovadis et engagé dans une politique RSE. D8 propose un large choix de services visant à réduire l'impact environnemental des sociétés. D8 est notre fournisseur en café et consommables. Dans le cadre de la nouvelle loi visant à interdire le plastique à usage unique, nous avons renouvelé notre stock de fournitures avec du matériel en papier recyclable.
- Sauvaje : Paysagiste qui est en charge de la végétation de nos locaux. Engagé dans la biodiversité, Sauvaje s'engage à proposer des services respectueux de l'environnement.
- CVSI : Société de fabrication d'éléments de communication visuelle et de signalétique industrielle. C'est une entreprise engagée en matière de responsabilité sociétale, environnementale et humaine. Sur 55 collaborateurs, 44 sont des travailleurs en situation de handicap. En 2021, nous avons collaboré avec CVSI pour la création de notre logo en format 3D.



Autorité et régulateurs



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

COVID-19

Pour cette deuxième année marquée par la pandémie, nous avons maintenu les mesures mises en place en 2020. Nous avons favorisé autant que possible le télétravail, continué de distribuer aux salariés des « Kit anti-covid » composés de fournitures (masques et gels hydroalcooliques). Le guide sanitaire a également été mis à jour et envoyé par mail à l'ensemble de nos collaborateurs (la dernière en date : mars 2021).

Relations humaines

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

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

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

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

Les ODD



Nos actions

Employabilité, recrutements diversifiés et évolution professionnelle

ALFI participe à lutter contre toute forme de discrimination, ce qui se traduit par une réelle diversité (âges, origines...) parmi nos collaborateurs.

Employabilité et recrutement

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



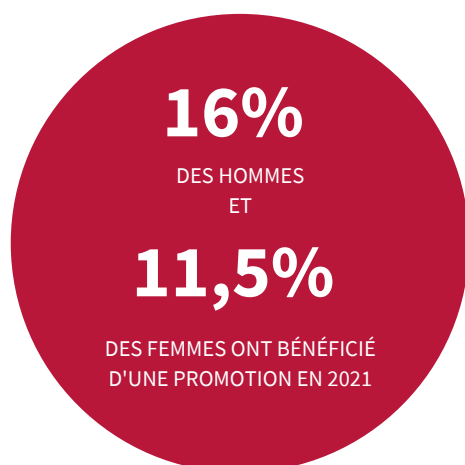
ALFI promeut le recrutement de profils diversifiés et cherche à attirer les meilleurs candidats, en respectant les principes de non-discrimination et en privilégiant le développement des compétences et de l'employabilité de ses équipes.

En 2021, malgré la crise sanitaire :

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

Évolution professionnelle

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



Cette politique a été maintenue pendant la période de COVID-19, avec notamment le déploiement de formations à distance. Chaque année, les salariés réalisent des bilans qui permettent d'évaluer leurs performances, compétences et évolutions au sein de l'entreprise. Simultanément, un autre entretien professionnel est organisé afin d'évoquer plus en détail les évolutions professionnelles et les formations possibles. Ces démarches ont pour objectif de gérer l'attribution d'opportunités en interne, de revaloriser nos collaborateurs rapidement sur leurs projets professionnels et d'ajuster les grilles de salaires en fonction de l'évolution de leurs compétences.

EDFLEX

En mars 2021, EDFLEX, notre plateforme de formation en ligne a été mise en place (déployée sous le nom de Learn2Succeed). Cet outil innovant et flexible nous permet de répondre aux besoins de formation de premier niveau. Ainsi, les périodes d'inter-projet s'avèrent particulièrement favorables pour être mises à profit en vue de monter en compétences sur des sujets clés.

Les salariés peuvent se former en toute autonomie et développer leurs compétences grâce à une sélection de contenus professionnels réalisés par des experts (Développement personnel, management, langues étrangères). La plateforme s'adresse à tous les salariés du groupe.

En 2022, nous souhaitons renforcer les actions relatives à Learn2Succeed, avec notamment :

- La mise en place de webinars réguliers dans l'optique de présenter l'outil aux collaborateurs,
- La mise en place d'actions de communication visant à présenter régulièrement les nouvelles formations et nouveaux sujets en ligne,
- La possibilité pour certains collaborateurs de bénéficier d'un crédit « Edcard », assimilable à un chèque cadeau formation, permettant, entre autres, de financer des certifications.
- La création de parcours de formation dédiés (playlist), agrémentés de quiz et finalisés par une certification.

En 2021, 77 salariés ALFI se sont connectés sur la plateforme, ce qui représente un taux d'engagement d'environ 45%. L'objectif de 2022, notamment à travers ces actions de communication, est d'atteindre un taux d'engagement de 75% minimum sur la plateforme.

Les contenus les plus consultés concernent :

- La finance,
- Les langages de développement,
- Les méthodologies AGILE.

En 2022, nous souhaitons également accentuer les parcours de formation liés au développement personnel, afin de garantir la montée en compétences de nos collaborateurs sur les sujets inhérents aux « soft skills ». Notre ambition : développer par ce biais leur employabilité au quotidien.

Nous travaillons également depuis 2022 sur la création et l'apport de nouveaux contenus, en étroites relations avec les experts pédagogiques EDFLEX, selon les attentes des salariés.

Enfin, les apprenants ont consulté plus de 370h de formation sur l'année 2021. Notre objectif en 2022 est de doubler ce chiffre en proposant des contenus toujours plus adaptés aux attentes de chacun et à l'évolution du marché.

Nos actions sociales en faveur de l'équité sociale

Handicap

Nous sensibilisons nos équipes sur le recrutement de personnes en situation de handicap. Toutes nos offres sont ouvertes à tous les dossiers de candidature ou candidats s'identifiant comme travailleurs handicapés.

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

L'application de nos principes égalitaires passe également par le choix de nos prestataires de services extérieurs avec des sociétés sensibles sur le sujet.



Mixité professionnelle et Égalité Femme / Homme

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

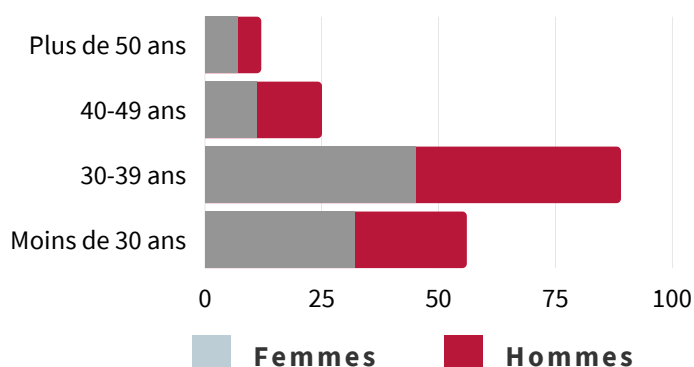
Depuis 2015, ALFI s'est engagée, dans le cadre de l'accord d'égalité Femme-Homme, à résorber les écarts relevés entre les deux sexes concernant la rémunération, la formation, le recrutement et l'articulation entre activités professionnelles et exercice de la responsabilité familiale. Nous avons, par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



53%

DE NOTRE EFFECTIF ÉTAIT
CONSTITUÉ DE FEMMES

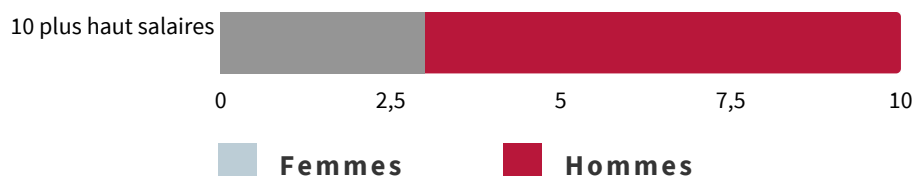
Répartition des Femmes et des Hommes au sein des effectifs ALFI



100%

DES FEMMES DE RETOUR
DE CONGÉ MATERNITÉ
ONT CONNU UNE
AUGMENTATION DE SALAIRE

Répartition des plus hauts salaires entre les Femmes et les Hommes



Un autre axe relatif à notre politique sur la diversité consiste à faciliter le recrutement des jeunes diplômés grâce à plusieurs partenariats avec des écoles et notamment l'intégration d'apprentis au sein de l'entreprise. Nous les recrutons et les formons pour favoriser une montée en compétences rapide.

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

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

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

- Afterwork : entretenir le lien social entre tous nos collaborateurs. (Au vu de la situation sanitaire, nos afterwork ont été suspendus pour 2021).
- Ateliers mensuels : développer la créativité et le lien social entre nos collaborateurs. Les ateliers ont été suspendus et remplacés par des webinars de bien-être et de méditation au cours des différents confinements.

- Teams Building : travailler sur la cohésion et l'esprit d'équipe. Les team building ont également été temporairement suspendus pour 2021.
- Sessions de sensibilisation : former nos équipes sur des sujets en rapport avec notre activité. Dans le cadre de la pandémie, nous avons pris l'initiative de digitaliser les sessions physiques. Ainsi, nous avons pu toucher un plus large public chez nos collaborateurs.
- Boissons chaudes en libre service au siège.
- Happiness Manager : un poste clé qui permet d'organiser des événements et d'entretenir le bien-être de nos collaborateurs.

L'articulation vie-privée / vie professionnelle

- Maintien des salaires pendant les périodes d'examen.
- Signature de la Charte sur le télétravail : document qui fixe un cadre et formalise les règles applicables au télétravail.
- Covid-19 : La démocratisation des réunions en visio-conférence, grâce à nos outils internes, a permis aux équipes de maintenir un rythme de travail et de garder du lien.

Environnement

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

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

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

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

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

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

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

Les ODD



Nos actions

Gestion des déchets et des modes de consommation

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

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

Politiques d'achats responsables

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

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

Solidarité responsable

Le projet d'entreprise ALFI est ambitieux et exigeant.

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

Déplacements raisonnés

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

Lutte contre la corruption

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

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

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

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

Les ODD



Nos actions

Bonnes pratiques commerciales

Nous communiquons en amont sur :

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

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

Procédure d'alerte professionnelle

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

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

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

Code de conduite

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

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

Sécurité des données de nos clients

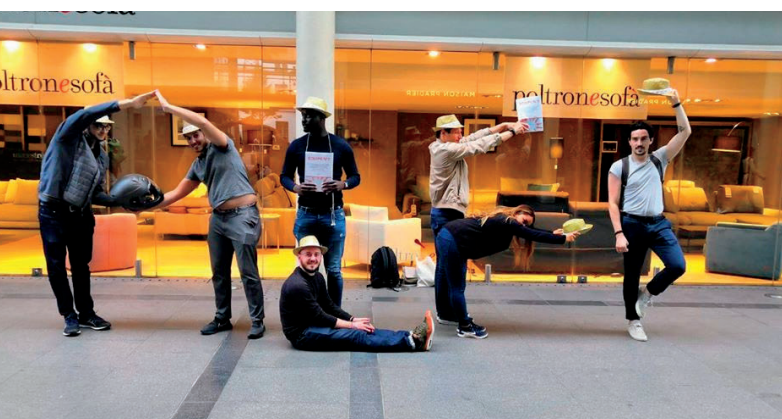
Avant chaque début de mission, si le contenu de celle-ci implique un accès à des informations sensibles et/ou confidentielles concernant le client, nous rappelons à nos consultants, l'engagement à garder ces informations strictement confidentielles et l'interdiction formelle de les transmettre à des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

Dialogue social

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



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



ALFI.FR

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

contact : infos@alfi.fr