

COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS (COP)

Période couverte par votre communication sur les progrès (COP)

De : 2020 À : 2022

1. DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU DE LA PART DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

16 décembre 2020

À nos parties prenantes :

Je suis heureux de confirmer que Lamarck Group réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

Frédéric PAULET

Gérant LAMARCK GROUP

SIGNATURE

2. DESCRIPTION DES ACTIONS

Droits de l'homme

Lamarck Group a emménagé en janvier 2020 dans des locaux entièrement rénovés.

Chaque salarié dispose d'un espace de travail individuel et des salles sont à leur disposition lorsqu'ils souhaitent s'isoler. Une cafétéria leur permet de déjeuner et tous les équipements sont à leur disposition : micro-ondes, réfrigérateur, lave-vaisselle, fontaine à eau. Une douche est également à leur disposition. Les bureaux sont végétalisés par un prestataire qui œuvre depuis 10 ans pour la protection et la valorisation des forêts et des Hommes.

Les locaux sont entièrement nettoyés et désinfectés 2 fois par semaine par un prestataire spécialisé dans le nettoyage écologique et durable utilisant des produits biosourcés ou écolabellisés et s'assurant des conditions décentes de travail de ses équipes (pas de travail de nuit par exemple).

Nous avons également formé une dizaine de salariés aux gestes de premiers secours (formation de Sauveteurs Secouristes au Travail), afin de prévenir les accidents au travail ou d'agir au plus vite en cas d'incident.

Les salariés sont sensibilisés sur le harcèlement sur le lieu de travail au travers de notre règlement intérieur qui rappelle qu'aucun salarié ne doit subir de faits de harcèlement moral ou sexuel ni agissements sexistes. Une charte a d'ailleurs été rédigée et mise à disposition afin de rappeler à chacun ce que sont le harcèlement et les agissements sexistes, ainsi que la procédure à suivre si l'on en est victime ou témoin.

Une référente harcèlement a été désignée afin d'orienter, informer ou accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ses coordonnées sont disponibles sur notre intranet et sur notre panneau d'affichage.

Travail

Lamarck Group respecte le code du travail et s'engage à lutter contre les discriminations. Notre processus de recrutement, auquel tous les salariés intervenant dans le processus de recrutement sont formés, mentionne clairement les fondamentaux de la non-discrimination : veiller à offrir les mêmes conditions et opportunités à tous, rédiger des annonces d'offre d'emploi respectant les critères en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et s'assurer que tous les candidats sont soumis au même processus d'évaluation lors des entretiens. Nous sommes signataires de la Charte de la Diversité depuis 2016.

Lamarck veille à établir une politique de rémunération et d'augmentation juste et équitable par une grille de salaires. Les objectifs individuels établis conjointement entre le salarié et son manager sont quantifiables, atteignables, réalistes et temporellement définis. Nous veillons également à former en continu nos salariés et à offrir les mêmes opportunités d'évolution et de formation à nos salariés, quelle que soit leur situation individuelle.

L'égalité salariale Hommes-Femmes est mensuellement suivie par des indicateurs chiffrés fournis par le service des Ressources Humaines. Notre indice égapro (indice d'égalité professionnelle Femmes-Hommes) 2022 est de 93/100 contre 89/100 en 2021.

Le temps de travail est défini dans les contrats de travail et déclaré mensuellement par les salariés dans un outil de suivi des temps. La charge de travail et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est évoquée individuellement et annuellement. Nous avons d'ailleurs fait venir une intervenante qui animé un atelier de sensibilisation portant sur le droit à la déconnexion et rédigé une charte du droit à la déconnexion, en vigueur sur notre intranet et disponible sur demande par tout salarié.

Enfin, une charte de télétravail responsable a été créée, afin de définir les contours du télétravail pour nos salariés et d'éviter le « blurring » et que le travail empiète sur la vie privée de nos salariés. Nous leur rappelons l'importance de faire des pauses régulières et de ne pas consulter leur messagerie professionnelle en dehors des horaires prévus à cet effet. De plus cette charte indique les gestes écoresponsables à respecter pour un travail à impact positif.

Environnement

Lamarck Group choisit ses fournisseurs en fonction de leur impact sur l'environnement et répondant à notre charte d'achats responsables. La capacité des Fournisseurs à s'engager et à traduire ces engagements aux moyens de pratiques adaptées fait partie des critères d'évaluation retenus. En adhérant à cette charte, le fournisseur s'engage, pour son compte et celui de ses éventuels sous-traitants, à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour respecter la démarche globale de développement durable/ RSE de Lamarck Group à réduire son impact environnemental durablement. Les fournisseurs s'engagent à mettre en place des initiatives vertes en développant la connaissance de ses sous-traitants, la contrainte de l'impact environnemental, la certification ou labélisation de ses services et la contrainte de la réduction de ses consommations en termes de ressources (eau, énergie, etc.) et de sa production de déchets.

Lamarck Group audite régulièrement ses fournisseurs afin de s'assurer du respect de ces engagements.

Lamarck Group mène plusieurs actions permettant de limiter les dommages environnementaux :

- Commande des ramettes de papier, fauteuils, bureaux et chaises ergonomiques auprès d'un prestataire proposant du matériel de seconde main et des fournitures écoresponsables
- Investissement dans des arbres pour contribuer à la plantation, l'entretien et la restauration des massifs français.
- Choix d'un fournisseur français d'électricité d'origine renouvelable.
- Mise en place d'un service de collecte des déchets de bureau, via l'installation de box de recyclage
- Choix d'un fournisseur de nettoyage des locaux utilisant des produits écologiques et/ou biosourcés

Nous avons aussi récemment renouvelé nos outils (ordinateurs et téléphones) : nous avons cédé nos ordinateurs et téléphones : 23 ordinateurs recyclés avec la société RealLease Capital dans des filières vertes, et commandé 27 nouveaux ordinateurs en leasing en remplacement. Realease Capital est notée SILVER chez ECOVADIS.

Lutte contre la corruption

Lamarck Group choisit ses fournisseurs répondant à notre charte d'achats responsables. En adhérant à cette charte, le fournisseur s'engage à se conformer à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires pour prévenir et lutter contre la corruption et s'engage à respecter strictement ces règles. Toute rétribution directe ou indirecte de collaborateurs de Lamarck Group impliqués dans la relation d'achat à quelque niveau que ce soit, ou ayant le pouvoir d'influencer la décision d'achat, est strictement interdite, quels qu'en soient l'objet et la forme. Ainsi chaque Fournisseur s'interdit de tenter d'obtenir un des

marchés de Lamarck Group par le biais de pratiques déloyales ou s'apparentant à un acte de corruption. En particulier, chaque fournisseur s'interdit strictement de proposer quelque cadeau, don, avantage en nature ou en espèces, ou invitation non-conforme aux règles internes de Lamarck Group.

Les salariés de Lamarck Group s'engagent à respecter la politique interne de non-corruption.

Ils sont sensibilisés au processus interne d'alerte les encourageant à signaler les dysfonctionnements. Le management s'engage à protéger ceux qui le font et garantit la confidentialité et l'anonymat.

3. MESURE DES RÉSULTATS

Pour mesurer les résultats, Lamarck Group dispose d'outils :

- ✓ Indicateurs sociaux fournis par le service des Ressources Humaines mis à jour mensuellement et répartis par facteurs de diversité : sexe, ethnicité, âge
- ✓ Grille salariale
- ✓ Quantité de matériaux recyclés
- ✓ Relevé des données de consommation d'eau et d'énergie

Enfin, nous mesurons également nos résultats et lançons des actions d'amélioration continue via la plateforme ZEI. Elle audite, note et permet de piloter l'ESG de Lamarck Group. Environnement (85% en juin 2022), Social (73%) et Gouvernance(100%).

Nous avons obtenu le label B CORP en mai 2020. Il garantit une entreprise soucieuse de l'environnement, de son impact à la fois interne et externe, et de la qualité des actions mises en œuvre pour le bien-être de ses salariés, de ses partenaires et l'influence positive sur ses clients et l'environnement.

Lamarck Group a été noté GOLD chez ECOVADIS lors de son dernier audit en 2021 et obtenu la note de 73% à l'Audit du Mouvement Impact France en 2022.

Nous sommes également bêta-testeurs de la plateforme Impact.gouv.fr, lancée par Olivia GREGOIRE en 2021, alors Secrétaire d'Etat à l'Economie Sociale et Solidaire.