

LONSDALE



PACTE MONDIAL ONU

Communication sur le Progrès
2^{ème} édition - décembre 2022



LE MOT DU PRÉSIDENT

L'ENGAGEMENT DE LONSDALE

**NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL**



Les derniers rapports du GIEC confirment le rôle des activités humaines dans les modifications récentes du climat et rappellent que l'objectif de limitation du réchauffement à 1,5 °C d'ici à la fin du siècle est un enjeu crucial pour la planète. Face à cette urgence climatique, les solutions ne peuvent être que collectives et les entreprises, dont Lonsdale, ont un rôle important à jouer dans l'atteinte de cet objectif.

Cette année encore, Lonsdale renouvelle son soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Notre adhésion au Global Compact France en décembre 2020 nous a permis de structurer davantage notre démarche de progrès continu et surtout de formaliser les résultats obtenus par ce qui constituait déjà notre pratique quotidienne depuis quelques années. Ils sont présentés dans le document joint.

Lonsdale s'engage à réaliser annuellement sa Communication sur le Progrès afin de sensibiliser ses parties prenantes, partager ses bonnes pratiques, poursuivre et développer ses actions en accord avec les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Frédéric Messian, Président

Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies

Droits de l'Homme (principes 1 à 2)

Suite à l'adhésion au Global Compact en Décembre 2020, nous avons mis en place une charte éthique interne ainsi qu'une charte achats responsables pour réaffirmer notre attachement à ces principes et les faire connaître à nos parties prenantes.

Obtention de la certification Great Place to Work® en mars 2022. Nous sommes très soucieux de l'égalité Hommes/Femmes et de la Qualité de vie au Travail que nous suivons par le biais d'indicateurs et d'un questionnaire annuel de satisfaction auprès de nos salariés.

Normes internationales du travail (principes 3 à 6)

Mise en place d'un CSE en Novembre 2021 pour favoriser la négociation collective.

Mise en place d'une charte éthique interne en Décembre 2020 réaffirmant le principe de non discrimination.

Soutien des écoles spécialisées dans les métiers des arts graphiques et de la communication par le biais d'une bourse, de séminaires pour les étudiants et via l'apprentissage.

Suivi d'indicateurs de parité Hommes/Femmes.

Environnement (principes 7 à 9)

Incorporation des principes de l'économie circulaire dans notre processus d'Innovation et de Design.

Mesure de l'empreinte carbone de Lonsdale pour la première fois en 2021 et réalisation du 1^{er} bilan carbone en juin 2022 permettant de se fixer un objectif de neutralité à horizon 2025.

Cycle de conférences « INSPIRE » à destination de nos collaborateurs pour les sensibiliser aux nouveaux modèles économiques et leur permettre ainsi d'avoir une approche durable dans leur processus créatif.

Lutte contre la corruption (principe 10)

Nous avons réaffirmé ce principe dans notre charte éthique et dans notre charte achats responsables mises en place en Décembre 2020 et téléchargeables sur notre site interne.

Tout processus de cadeaux clients de fin d'année est soumis à l'accord du Comité de Direction : le même pour tous et d'une valeur symbolique sur la base d'une liste approuvée. Interdiction des cadeaux clients le reste du temps.

En juin 2022, l'ensemble des managers de l'agence ont suivi une formation « Corruption et trafic d'influence » menée par la BPI.

UNE AVENTURE RESPONSABLE

Vectrices de transformations, les marques sont attendues pour leur contribution à une société plus inclusive, plus équitable et plus durable. Membre du Global Compact de l'ONU, nous accompagnons celles qui souhaitent faire mieux, à notre échelle. Notre politique RSE s'articule autour de 3 axes de progrès :

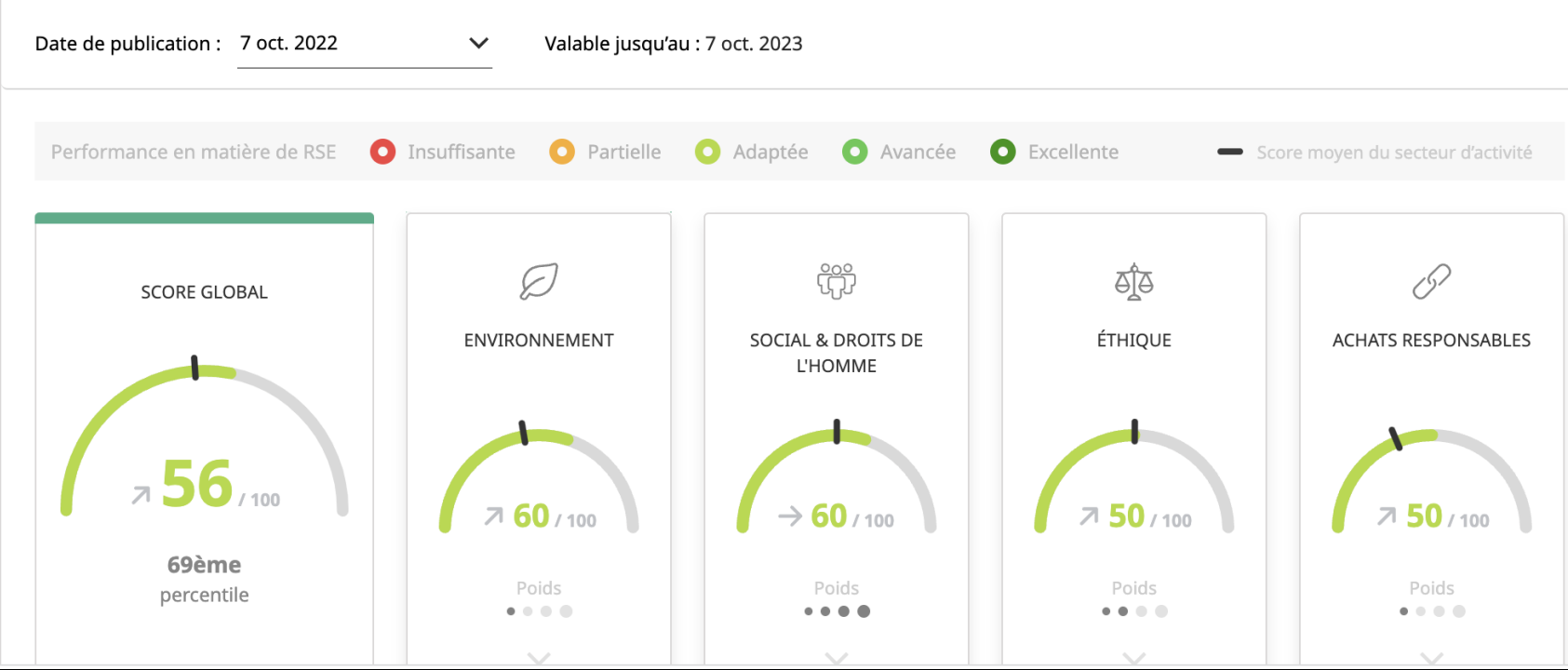
- Placer l'humain au cœur, avec un souci du bien-être et de la qualité de vie au travail pour nos collaborateurs, en tant que Great Place to Work® mais aussi à travers nos engagements citoyens avec la Fondation Action Enfance ou l'ISCOM, tournés vers l'inclusion et la promotion de la diversité, particulièrement dans nos métiers.
- Limiter nos impacts avec une politique de réduction de nos émissions, et à travers le choix de nos fournisseurs. Nous avons ainsi conduit notre premier bilan carbone en 2022, développé une matériauthèque et un sourcing de fournisseurs éco-responsables, et nous sommes membres d'Ecoprod pour améliorer les pratiques des productions audiovisuelles.
- Accompagner nos clients dans l'amélioration de leurs pratiques et leurs dispositifs de communication en faveur du progrès, notamment sur les questions de numérique responsable ou de design circulaire à travers nos méthodologies certifiées Circulab.



UNE DEMARCHE RECONNUE

La plate-forme internationale Ecovadis évalue les entreprises sur leur performance environnementale et leur responsabilité sociale d’entreprise (RSE), selon 4 thèmes : environnement, conditions de travail, éthique des affaires, chaîne d’approvisionnement.

En 2022, nos efforts en termes de performances environnementales, sociales et éthique ont été reconnus par EcoVadis, qui nous a attribué le niveau « Argent » en 2022, score qui distingue le top 25% des entreprises évaluées.



SOMMAIRE

1. Ressources humaines et aspects sociaux
2. Impact environnemental
3. Pratiques fournisseurs
4. Impact sociétal



1.

RESSOURCES HUMAINS ET ASPECTS SOCIAUX

Favoriser le bien-être au travail

GREAT PLACE TO WORK®



Depuis 2022 Lonsdale est certifiée Great Place To Work®, la référence mondiale en matière d'expérience collaborateur.

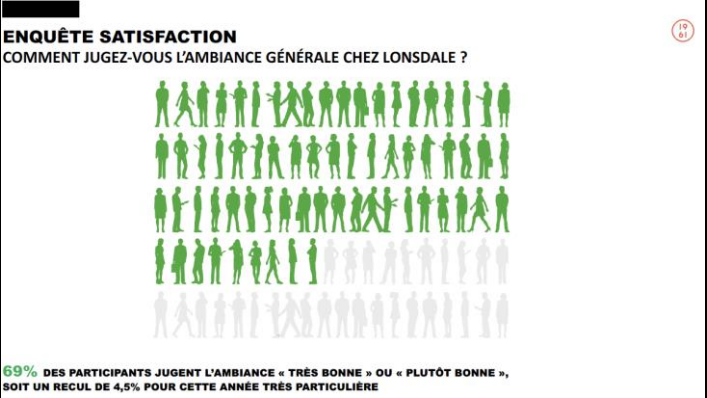
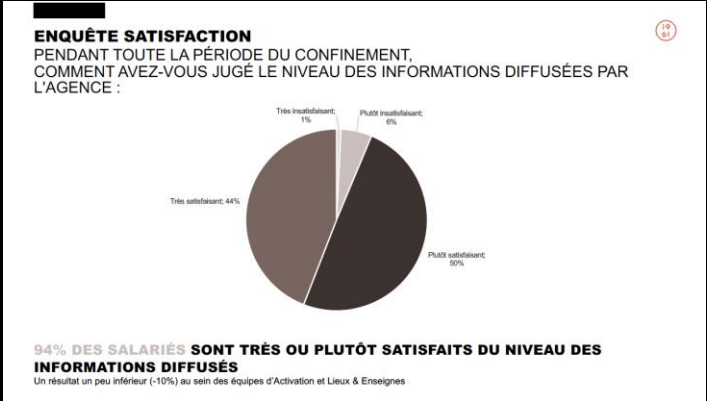
Selon les résultats de l'enquête « Trust In » de Great Place to Work® menée en mars 2022 auprès des 200 collaborateurs de Lonsdale, 84% des Lonsdaliens déclarent que « dans l'ensemble, l'agence est une entreprise dans laquelle il fait bon vivre », sur la base de 5 thématiques clés de l'expérience collaborateur : valeurs, leadership, confiance, inclusion et innovation.

Après des mois marqués par le covid, les confinements et le travail à distance, qui ont rebattu les cartes en termes d'attentes des collaborateurs, il en résulte un fort sentiment de fierté des équipes, une communauté engagée et performante qui partage le même projet. Des résultats qui corroborent les données que l'agence collectait déjà chaque année depuis 5 ans dans son enquête interne.

Lonsdale a obtenu des scores particulièrement notables sur les items de :

- Solidarité : 95% de réponses positives
- Respect, équité, intégrité, dialogue (collaborateur-manager) : 73% à 75% de réponses positives.
- Attention portée aux équipes, crédibilité du management, efficacité exécutive (organisation, stratégie de l'entreprise) : 78 à 80% de réponses positives.
- Fierté, engagement pour leur entreprise, contribution individuelle à l'entreprise, leadership de l'encadrement : 80% à 84% de réponses positives.
- Relations interpersonnelles, convivialité, fierté du travail réalisé en équipe, justice (inclusivité/non-discrimination) : 85 à 90% de réponses positives.

DIALOGUE SOCIAL



Depuis cinq ans, le service des Ressources Humaines conduit un baromètre de la satisfaction des collaborateurs de l'agence, avec des résultats en progression régulière.

En 2020, ce dispositif s'est doublé d'une campagne de communication interne chaque semaine pendant la durée du 1er confinement, puis à un rythme bi-hebdomadaire, afin de faciliter la communication. Une session de Q&A en live sur Workplace a également eu lieu lors du 1er confinement, pour répondre à toutes les questions des salariés de manière parfaitement transparente.

Pour faire suite à la simplification juridique du groupe Lonsdale intervenue en juin 2021, les élections du CSE ont eu lieu pour la première fois en novembre 2021 afin de permettre l'approfondissement du dialogue social déjà existant et potentiellement la mise en place d'accords collectifs. Précédemment, chaque société disposait de DP ou avait fait l'objet de PV de carence.

EGALITÉ DES CHANCES ET NON-DISCRIMINATION

Lonsdale est une société de droit français. Elle est donc soumise à la législation et à la réglementation (droit des sociétés, droit du travail, pratiques commerciales et concurrentielle, fiscalité...).

Dans une profession traditionnellement très féminisée au niveau des postes opérationnels, mais peu au niveau des postes d'encadrement et de haute responsabilité, Lonsdale s'est attachée à respecter l'équilibre en hommes et femmes dans son équipe de direction, avec 6 femmes au Comité de Direction et 4 hommes.

Lonsdale compte 32% d'hommes et 68% de femmes au niveau de ses effectifs globaux.

49% d'hommes parmi les managers, pour 52% de femmes.

40% d'hommes au niveau du CoDir, pour 60% de femmes.

En France le rapport femme-homme sur les 10% les mieux rémunérés est de 81% soit un décrochage de salaire de 19%. Chez Lonsdale cet écart n'est que de 1,7% parmi les managers.

Concernant 73% des effectifs, il y a une égalité salariale parfaite entre les hommes et les femmes. Pour les 27% restant, les écarts s'expliquent par certains profils atypiques.

Index égalité professionnelle publié en mars 2022 = 97/100 pour l'exercice 2021

Par ailleurs, Lonsdale a ouvert son capital à ses managers par le biais d'un plan d'actions gratuites mis en place en Septembre 2019.

A date, 12 managers dont 7 femmes détiennent 3% du capital de Lonsdale.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



Prise en charge de la mutuelle des salariés à 85% (vs. minimum légal 50%)



Depuis mars 2017

Mise en place d'une conciergerie Quatre Epingles, pour faciliter l'équilibre vie professionnelle – vie privée des salariés en donnant accès à des commerçants du quotidien et à des services à la personne.



Depuis septembre 2018

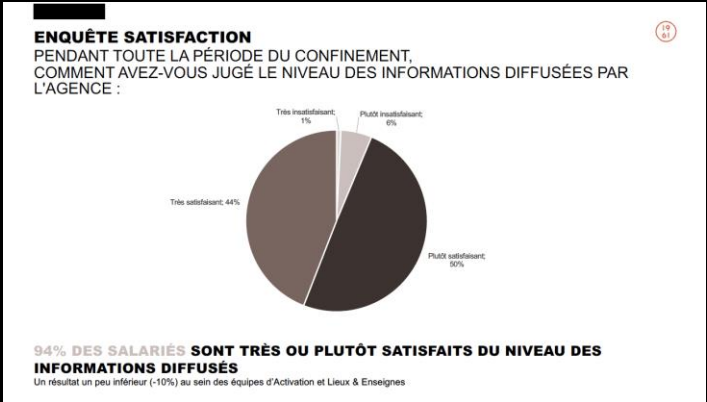
Mise à disposition des salariés de 3 places en crèches, avec Crèches de France, l'opérateur de crèches privées qui dispose de l'un des plus importants réseaux de crèches en Île-de-France, permettant ainsi aux parents de trouver une place proche de leur domicile.



Depuis septembre 2018

Mise en place du télétravail afin de répondre aux besoins d'assouplissement face aux contraintes liées à l'organisation du travail et à celles du salarié. Il contribue à améliorer l'articulation des temps professionnels et personnels et permet de réduire les temps et les risques liés aux transports. Après une mise en œuvre massive en 2020 et 2021 dans le cadre de la lutte sanitaire, l'agence a défini un cadre précis et durable du télétravail post-crise.

DIALOGUE SOCIAL



Depuis cinq ans, le service des Ressources Humaines conduit un baromètre de la satisfaction des collaborateurs de l'agence, avec des résultats en progression régulière.

En 2020, ce dispositif s'est doublé d'une campagne de communication interne chaque semaine pendant la durée du 1er confinement, puis à un rythme bi-hebdomadaire, afin de faciliter la communication. Une session de Q&A en live sur Workplace a également eu lieu lors du 1er confinement, pour répondre à toutes les questions des salariés de manière parfaitement transparente.

Pour faire suite à la simplification juridique du groupe Lonsdale intervenue en juin 2021, les élections du CSE ont eu lieu pour la première fois en novembre 2021 afin de permettre l'approfondissement du dialogue social déjà existant et potentiellement la mise en place d'accords collectifs. Précédemment, chaque société disposait de DP ou avait fait l'objet de PV de carence.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS

SE RAFRAICHIR

- Utiliser un ventilateur mais seulement si la température ne dépasse pas 32 °C (au-delà ce peut être dangereux car augmentant la température)
- Mettre à disposition des brumisateurs d'eau minérale, vaporisateurs d'humidification, stores extérieurs, volets...

BOIRE ET MANGER

- Boire, au minimum, l'équivalent d'un verre d'eau toutes les 15-20 minutes, même si l'on n'a pas soif
- Eviter toute boisson alcoolisée (y compris la bière et le vin)
- Faire des repas légers et fractionnés
- Faites attention de respecter la chaîne du froid, lors de vos achats de denrées alimentaires (acheter les produits les plus sensibles aux températures élevées et les produits surgelés en fin d'achats, utiliser des sacs isothermes, limiter au maximum le temps séparant l'achat de la conservation et/ou de la préparation des denrées alimentaires)

LIMITER LES EFFORTS PHYSIQUES

- Adapter son rythme de travail selon sa tolérance à la chaleur et organiser le travail de façon à réduire la cadence
- Alléger la charge de travail par des cycles courts travail/repos (exemple : pause toutes les heures)
- Cesser immédiatement toute activité dès que des symptômes de malaise se font sentir et prévenir les collègues, l'encadrement, le médecin du travail...
- NE PAS HESITER A CONSULTER UN MEDECIN

PARTICULARITES

- Pour les employeurs, organiser l'évacuation des locaux climatisés si la température intérieure atteint ou dépasse 34°C, en cas de défaut de renouvellement d'air (recommandation CNAMTS R .226)

Les risques identifiés sur le lieu de travail sont mineurs (ergonomie du poste de travail, risques de coupures et inhalation COV des colles en bombe). Parmi les principales mesures de précaution prises :

- équipement de fauteuils de bureau ergonomiques et de repose-pieds réglables,
- information sur les bonnes pratiques (réglages hauteur, écran, pause,etc)
- installation d'un 2ème écran pour les ordinateurs portables afin d'adopter une bonne posture et de gagner en confort de lecture
- informations / prévention / équipement du poste Maquette : suppression des colles en bombe au profit de film adhésif et règles à découper).

+ Risques sur chantier : rappel des mesures de sécurité, port du casque, chaussures de protection, gilet obligatoires (fournis par l'agence).

Nous faisons régulièrement des exercices d'évacuation incendie et les consignes sont affichées à l'agence. Plusieurs de nos salariés ont également été formés aux gestes de premiers secours. Nous avons également mis en place un plan canicule en cas de fortes chaleurs.

OREGANISATION flexible du travail



Depuis 2022 Lonsdale est certifiée Great Place To Work®, la référence mondiale en matière d'expérience collaborateur.

Selon les résultats de l'enquête « Trust In » de Great Place to Work® menée en mars 2022 auprès des 200 collaborateurs de Lonsdale, 84% des Lonsdaliens déclarent que « dans l'ensemble, l'agence est une entreprise dans laquelle il fait bon vivre », sur la base de 5 thématiques clés de l'expérience collaborateur : valeurs, leadership, confiance, inclusion et innovation.

Après des mois marqués par le covid, les confinements et le travail à distance, qui ont rebattu les cartes en termes d'attentes des collaborateurs, il en résulte un fort sentiment de fierté des équipes, une communauté engagée et performante qui partage le même projet. Des résultats qui corroborent les données que l'agence collectait déjà chaque année depuis 5 ans dans son enquête interne.

Lonsdale a obtenu des scores particulièrement notables sur les items de :

- Solidarité : 95% de réponses positives
- Respect, équité, intégrité, dialogue (collaborateur-manager) : 73% à 75% de réponses positives.
- Attention portée aux équipes, crédibilité du management, efficacité exécutive (organisation, stratégie de l'entreprise) : 78 à 80% de réponses positives.
- Fierté, engagement pour leur entreprise, contribution individuelle à l'entreprise, leadership de l'encadrement : 80% à 84% de réponses positives.
- Relations interpersonnelles, convivialité, fierté du travail réalisé en équipe, justice (inclusivité/non-discrimination) : 85 à 90% de réponses positives.

2. ***IMPACT ENVIRONNEMENTAL***

Diminuer nos émissions

**SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS
PROGRAMME « MIEUX-MIEUX »**

AVEC LE

LE CHAUFFAGE, C'EST

50%

DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE
AU BUREAU !

AUJOURD'HUI

MARDI 5 MARS

TU AS PENSÉ À ÉTEINDRE TON ORDI ?

Éteindre son ordi c'est 22k d'énergie économisée (équivalent 100watt !)

☐

TU AS PENSÉ À ÉTEINDRE LA LUMIÈRE ?

Il suffit d'un petit 120 x 6 watts tout simplement

☐

TU AS PENSÉ À RÉGLER LE CHAUFFAGE ?

1 degré = ... Ça en fait des économies !

☐

FÉVRIER
LE MOIS DE L'ÉCONOMIE
D'ÉNERGIE

JOUR !

NUIT !

CALENDRIER 2019

JANVIER Lancement MieuxMieux	FÉVRIER Le mois de l'économie d'énergie	MARS Le mois du tri	AVRIL Le mois du numérique
MAI Le mois sans gaspi	JUIN Le mois de l'économie circulaire	JUILLET Le mois de la bonne bouffe	AOUT Le mois des vacances pour Mieux Mieux. Faites ce que vous voulez !
SEPTEMBRE Bilan de rentrée + le mois du bien-être	OCTOBRE Le mois solidaire	NOVEMBRE Le mois du transport vert	DÉCEMBRE Le mois du do it yourself

OCTOBRE
C'EST LE MOIS DU NUMÉRIQUE

Mieux mieux revient lundi pour de nouveaux challenges... en attendant, continue de bien éteindre ton ordinateur en partant le soir !

Connectez-vous avec Office 365

RÉDUCTION DES USAGES PAPIER ET PLASTIQUE



La protection des ressources naturelles et leur renouvellement sont essentiels pour assurer leur conservation.

Depuis 2019, Lonsdale s'est engagée une démarche de réduction de l'usage du papier et du plastique, en trouvant des alternatives aux produits jetables, ce qui inclut la distribution à tous les salariés d'un mug pour le café, d'un sac en tissu réutilisable, et d'une gourde Gobi, fabriquée dans le Val-de-Marne et assemblée par des membres d'un ESAT, éco-conçue et sans BPA. Nous avons également remplacé en 2022 le système de fontaines à eau de l'agence.

Nous participons ainsi à la réduction des déchets incinérés et enfus, quand en moyenne un salarié français consomme environ 650 gobelets par an et qu'un Français consomme aussi en moyenne 70 bouteilles petit format par an.

Nos actions en faveur de la réduction de l'usage du papier incluent également :

- Promotion de l'impression Recto Verso
- Utilisation de papier certifié FSC® (Forest Stewardship Council) ou PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) qui garantissent une gestion responsable et durable des forêts et contribuent à la lutte contre la déforestation.
- Adoption de la carte électronique Tickets restaurants pour limiter l'usage du papier
- Mise en place de tri sélectif afin de favoriser le recyclage, notamment des papiers. Pour cela, Lonsdale dispose de poubelles de tri du papier, qui sont enlevées par des organismes spécialisés dans le recyclage.

VALORISATION DES MOBILITES DOUCES ET LIMITATION DES DÉPLACEMENTS



Concernant les déplacements locaux, les collaborateurs sont encouragés à privilégier des modes de transports plus écologiques, tels que les transports publics ou le vélo.

L'agence a mis en place une politique volontariste afin de faciliter les déplacements responsables des salariés, avec le remboursement d'une partie de la carte de transports en commun, la mise en place en 2021 du « forfait mobilités durables » (vélo, trottinette) ou la mise à disposition d'un parking pour les vélos.

En 2021, 8,2% des trajets domicile)travail des salariés sont réalisés en vélo ou vélo électrique.

Depuis octobre 2018, l'agence facilite le télétravail à un rythme de deux jours par semaine pour les collaborateurs qui le souhaitent. Outre son impact bénéfique en termes d'équilibre vie privée – vie professionnelle, il permet de réduire les temps et les risques liés aux transports, et contribue à une baisse notable de l'empreinte carbone liée aux transports.

L'agence a également renforcé le déploiement de l'application Teams, d'équipements de visioconférence ou encore d'outils de collaboration à distance afin de limiter les déplacements superflus.

En 2021, ce sont 7,8 tCO₂e d'émissions liées aux déplacement domicile-travail qui ont été évitées, et 1,5 tCO₂e d'émissions liées à la consommation d'énergie évitées.

BILAN CARBONE 2021

Nous avons réalisé en juin 2022 le Bilan Carbone® 2021 de Lonsdale pour mesurer l'ensemble des émissions physiquement nécessaires à l'activité de l'entreprise, incluant ses activités amont (approvisionnement, fret, etc.), de production et aval (distribution, utilisation des produits vendus, etc.). Le Bilan Carbone® est une méthode de comptabilité carbone créée en France en 2004 par l'ADEME et maintenant portée par l'Association Bilan Carbone (ABC).

SYNTHÈSE

i

Quel est le périmètre de ce bilan carbone ?

> Année de référence : 2021

> Périmètre : Scope 1, 2 et 3

> Exclusion ? Aucune

i

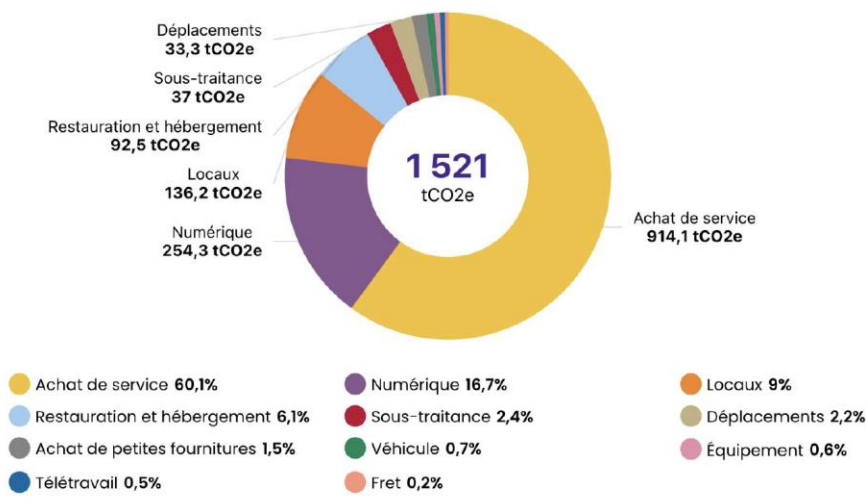
Quelles données ont été utilisées ?

> Fichier des Écritures Comptables (FEC)

> Questionnaire employés : taux de réponse de 80%

> Collecteur de données sur l'app Sami

BILAN CARBONE 2021 – Lonsdale : Empreinte Absolue (tonnes CO2e)



Intensité carbone

Les indicateurs d'intensité carbone permettent de rendre le Bilan Carbone comparable à un secteur d'activité ou à d'autres entreprises. Ils sont calculés en rapportant le total des émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise à un autre indicateur chiffré reflétant la taille de l'entreprise, ici son chiffre d'affaires et son nombre d'employés.

54

kgCO2e / k€ C.A.








2.3

tCO2e / employé

PROGRÈS 2023

Grâce à l'établissement de notre Bilan Carbone® nous avons identifié un certain nombre d'actions climats afin de diminuer notre impact environnemental.

Synthèse des actions climats

Type	Recommandations	Émissions CO2e du poste et leviers d'action
	N°1 : Diminuer le contenu carbone de vos achats et achats numériques	914 tCO2e
	N°2 : Diminuer les émissions liées aux déplacements	33 tCO2e
	N°3 : Décarboner les bureaux et les immobilisations	136 tCO2e
	N°4 : Décarboner les repas du midi / snacks	93 tCO2e
	N°5 : Développer une offre bas carbone	<ul style="list-style-type: none">• Accompagner les entreprises leader de la transition écologique
	N°6 : Financer des projets de réduction et/ou de séquestration de carbone	<ul style="list-style-type: none">• Réduction d'émissions ou séquestration de carbone hors de votre chaîne de valeur• Co-bénéfices sociaux (lutte contre la pauvreté, santé) et environnementaux (biodiversité, pollution)
	N°7 : Sensibilisation des collaborateurs, fournisseurs et clients aux enjeux climat	<ul style="list-style-type: none">• Affiner votre Bilan Carbone (Bilan Carbone fournisseurs)• Team building (collaborateurs)

3.

PRATIQUES FOURNISSEURS

Travailler avec notre écosystème pour un modèle plus durable

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Nous avons réaffirmé ce principe dans notre charte éthique et dans notre charte achats responsables mises en place en Décembre 2020 et téléchargeables sur notre site interne.

Tout processus de cadeaux clients de fin d'année est soumis à l'accord du Comité de Direction : le même pour tous et d'une valeur symbolique sur la base d'une liste approuvée. Interdiction des cadeaux clients le reste du temps.

En juin 2022, l'ensemble des managers de l'agence ont suivi une formation « Corruption et trafic d'influence » menée par la BPI.

Notre code de conduite est consultable sur notre site internet et tout comportement inadéquat au regard de ce dernier peut faire l'objet d'un signalement à l'adresse suivante : signalement@lonsdale.fr

VOTRE ACTIVITE

10 PTS GAGNES

19 mardi
juillet 2022



CONTENU TERMINE

Quiz – Autoévaluation finale

Testez votre mémorisation et votre compréhension, et révisiez les principales notions précédemment étudiées.

4 PTS GAGNES

19 mardi
juillet 2022




CONTENU TERMINE

Pourquoi votre entreprise est concernée par l'article 17 de la Loi Sapin II

La lutte contre la corruption est un sujet central pour toutes les entreprises, quels que soient leur taille, leur chiffre d'affaires, leur secteur d'activité ou leur implantation géographique. Découvrez pourquoi.

10 PTS GAGNES

19 mardi
juillet 2022




CONTENU TERMINE

Quiz – Testez vos connaissances sur la corruption et trafic d'influence

Ce quiz de découverte vous permet d'évaluer vos connaissances initiales et de commencer à les compléter. Si vous estimez avoir une très faible connaissance du sujet, consultez directement la 1ère vidéo.

5 PTS GAGNES

19 mardi
juillet 2022



CONTENU TERMINE

Découvrir les 8 piliers de l'article 17 de la loi Sapin II

L'article 17 de la loi Sapin II détaille les 8 piliers d'un dispositif anti-corruption : le code de conduite, le dispositif d'alerte interne, la cartographie des risques de corruption, etc. Passez en revue chacun de ces piliers.

5 PTS GAGNES

19 mardi
juillet 2022



CONTENU TERMINE

Corruption et trafic d'influence : définitions et illustrations

La corruption frappe la vie des affaires dans le monde entier. En quoi consiste-t-elle précisément ? Qu'est-ce que le trafic d'influence ? Et quelles sont les sanctions encourues ?

19 mardi
juillet 2022



PREMIERE CONNEXION

Bienvenue Francois !

Sur cette frise, vous pourrez voir tous les contenus que vous avez vus et les activités auxquelles vous avez participé. Nous vous souhaitons une formation enrichissante !

DEBUT

VALORISATION DES BONNES PRATIQUES SECTORIELLES

Nous sommes à l’initiative du Livre blanc de l’ADC, l’Association des Agences de Design, syndicat professionnel représentatif de la profession, alors présidé par Frédéric Messian, président de Lonsdale.

Ce Livre blanc est le guide de la relation entre l’annonceur et l’agence conseil en design, conçu en partenariat avec l’Union des Annonceurs (UDA). Ce Livre blanc édicte notamment les grands principes à respecter pour établir une relation efficace et de confiance, et les bonnes pratiques dans la mise en œuvre d’un projet de design.

Nous sommes également adhérents à la Charte de La Belle Compétition.



OPTIMISATION DE NOS PRATIQUES FOURNISSEURS

L'agence a renforcé l'association des fournisseurs à sa démarche environnementale en 2020 avec la mise en place d'une Charte des achats responsables, partagée en interne sur notre Workplace et destinée plus particulièrement aux Managers passant des commandes.

Celle-ci se double d'un code de conduite à destination des salariés.

Ces deux documents sont consultables en intégralité sur notre site : <https://www.lonsdale.fr/fr/mentions-legales/>

LONSDALE

Charte Achats responsables

La présente Charte est une initiative du groupe Lonsdale qui souhaite associer ses fournisseurs à la mise en place de mesures de vigilance dans le cadre de sa démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Elle a pour objet d'informer ses fournisseurs :

- d'une part, des engagements pris par Lonsdale à leurs égards en matière d'achats responsables ;
- d'autre part, des attentes de Lonsdale concernant le respect de grands principes.

Les engagements réciproques énoncés ci-après reposent notamment sur les principes fondamentaux du Pacte Mondial des Nations Unies, auquel Lonsdale a adhéré, dans le domaine des droits de l'Homme, des conditions de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

La capacité des fournisseurs à s'engager et à traduire ces engagements au travers de pratiques adaptées fait partie des critères d'évaluation retenus par Lonsdale tout au long de sa relation avec ses fournisseurs.

Engagements de Lonsdale vis-à-vis de ses fournisseurs

Équité, Ethique et Transparence

Lonsdale s'engage à :

- ✓ respecter un processus de sélection équitable de ses fournisseurs en instaurant les conditions d'une concurrence loyale ainsi qu'un traitement équitable de ses fournisseurs dans les procédures de sélection.
- ✓ lutter contre toute forme de corruption, active ou passive, et éviter toute situation pouvant présenter un conflit d'intérêt en se conformant aux règles de déontologie établies par leur entreprise.
- ✓ assurer la transparence et le respect des règles relatives aux procédures de sélection en informant clairement et préalablement les soumissionnaires des modalités applicables à toute mise en concurrence.

Dépendance réciproque

Lonsdale s'engage à :

- ✓ être vigilant vis-à-vis du risque de dépendance réciproque avec ses fournisseurs.
- ✓ mettre en place des mesures de contrôle pour détecter, suivre et minimiser ce risque.

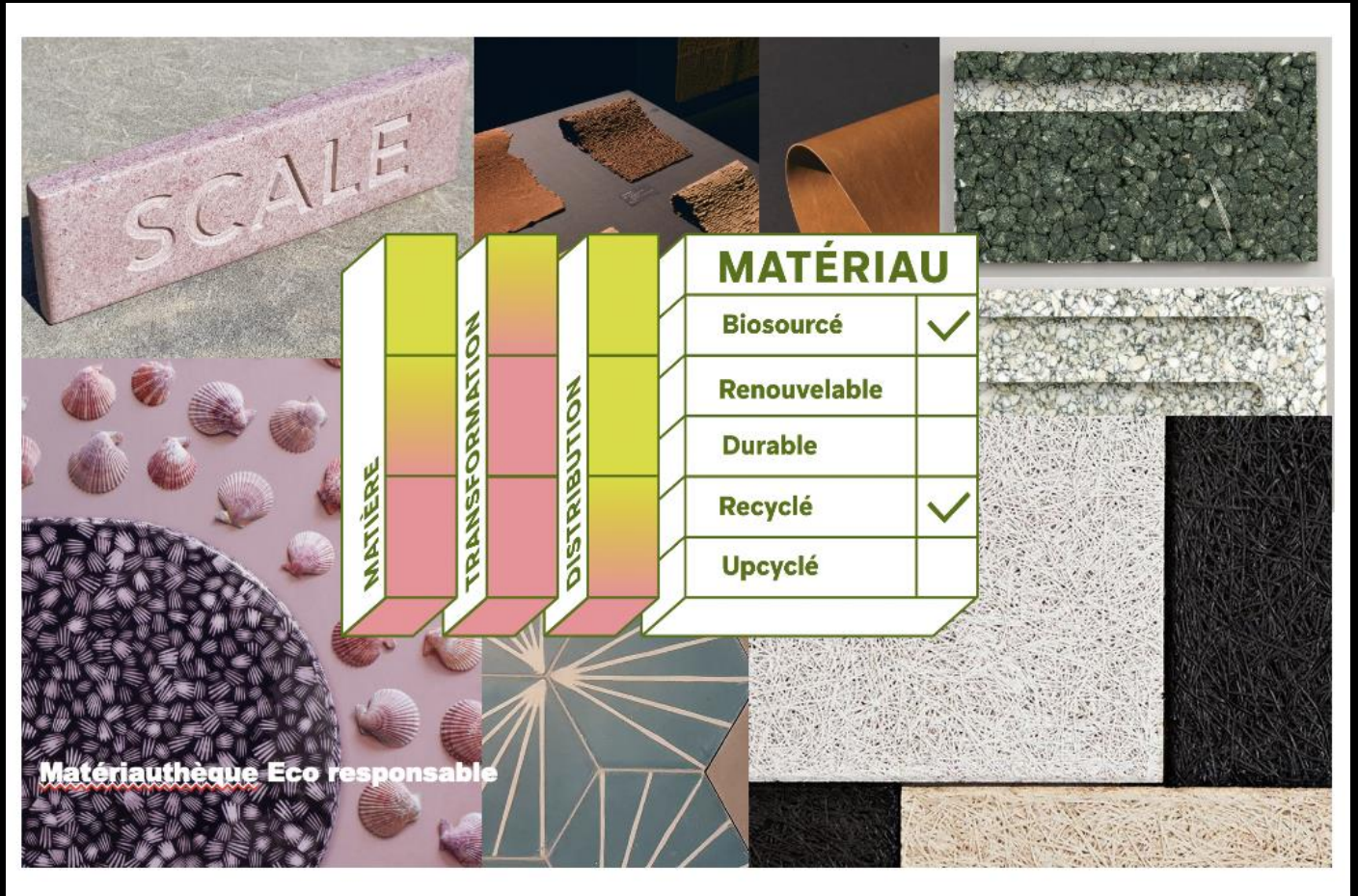
Respect des délais de paiement

Lonsdale applique les dispositions prévues à l'article L 441-10 du Code de commerce et s'engage à payer ses fournisseurs dans un délai de 60 jours date de facture, voir plus tôt lorsque ceci est possible.

**CRÉATION D'UNE
MATÉRIAUTHÈQUE ECO-
RESPONSABLE**

Particulièrement pour notre activité Retail et Architecture, nous avons créé une matériauthèque éco-responsable, et référençons déjà un certain nombre de fournisseurs conformes pour permettre à nos clients d'intégrer une dimension éco-responsable à leurs projets.

Nous menons en permanence un travail de classification des matériaux pour permettre à nos clients d'évaluer le choix des matériaux pour un point de vente, sur la base de plusieurs critères : matière, transformation, distribution.



MATÉRIAU	
Biosourcé	✓
Renouvelable	
Durable	
Recyclé	✓
Upcyclé	

ECO-CONCEPTION ET ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUES

Dans un monde de plus en plus digital (5h37 chaque jour sur le web), intégrer l'accessibilité numérique est donc un enjeu de taille pour les entreprises, certes d'un point de vue légal mais aussi d'un point de vue de l'expérience utilisateur et d'inclusion de l'ensemble des publics.

Pour accompagner au mieux nos clients sur ces problématiques et développer des sites accessibles à tous, nos équipes digitales ont réalisé une formation auprès de notre partenaire Access 42 « Développer et coder des sites accessibles ». Avec un taux de réussite entre 80 et 95%, l'ensemble des équipes est donc maintenant certifié et met en pratique les enseignements de cette formation sur les nouveaux projets, comme le site corporate Bouygues Telecom ou encore le site emploi de la DGAFP.



The screenshot shows a presentation slide with a dark blue background and a white border. At the top, there is a navigation bar with four icons: a circular arrow (Access42 logo), a hamburger menu (Menu), a magnifying glass (Search), and a person icon (Accessibility). The main content area has a white border and contains the following text:

Contribuer ensemble à une société numérique plus accessible et plus juste

L'accessibilité numérique concrétise le droit fondamental des personnes en situation de handicap à l'inclusion et à leur pleine participation à la société.

En vous assurant que vos services numériques sont conformes à la loi, vous contribuerez vous aussi à cet objectif. Et nous sommes là pour vous aider !

The slide is decorated with a pattern of white stars and dots at the bottom.

IMPACT DES PRODUCTIONS AUDIOVISUELLES

Conscient des potentiels effets environnementaux de ses créations, Lonsdale et sa société de production audiovisuelle MakeMyDay by Lonsdale s'engagent de manière volontariste dans une démarche de réduction de leurs impacts. Le secteur de l'audiovisuel émet en France environ 1,7 million de tonnes équivalent CO2 dans l'atmosphère chaque année.

Membre d'Ecoprod (une association qui assure la mobilisation des professionnels du secteur audiovisuel dans leur transition écologique) depuis début 2022, MakeMyDay by Lonsdale recourt à la production écoresponsable de contenus, en limitant les déplacements, en privilégiant des lieux de tournage uniques, ou en garantissant mise en place du tri sélectif sur le site. Des décors peuvent également faire l'objet d'un réemploi.

ecoprod



CALCULATEUR CARBON CLAP

Évaluez et réévaluez le bilan carbone de vos productions



GUIDE DE L'ÉCOPRODUCTION

Guide pratique pour des productions respectueuses de l'environnement



SIGNALÉTIQUE ET AFFICHES

Sensibilisez vos équipes lors de vos tournages



FICHES PRATIQUES

Solutions pratiques plus écologiques pour les métiers de l'audiovisuel



FORMATION

La formation aux enjeux de l'éco-production dans l'audiovisuel



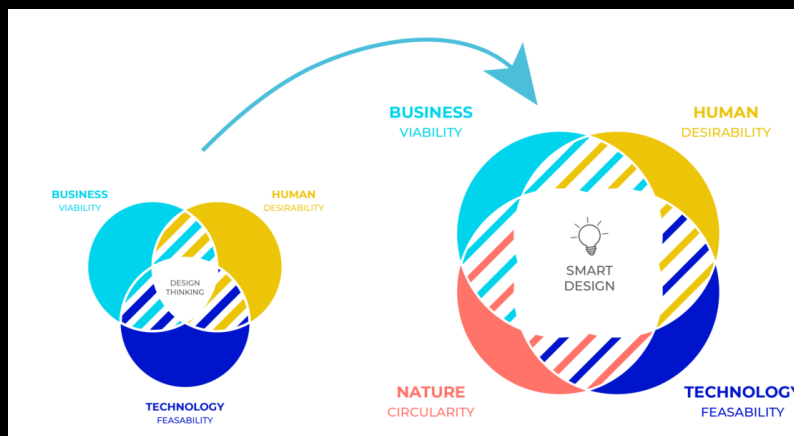
RESSOURCES UTILES

Ressources diverses sur l'éco-production

OPTIMISATION DE NOS PRATIQUES D'INNOVATION : DU DESIGN THINKING AU DESIGN CIRCULAIRE

Agence certifiée Circulab.

80 % des coûts et des impacts d'un produit ou d'un service sont définis au stade de la conception. C'est pourquoi nous sommes formés aux outils et méthodes de Circulab, pour proposer à nos clients une offre de conseil en stratégie et design circulaire, pour lancer de nouveaux produits ou services, s'adapter aux réglementations, faciliter la coopération entre les parties prenantes, identifier les impacts, d'améliorer la viabilité de leur business model . Nous avons ainsi mené une dizaine de formation de sensibilisation de nos clients et prospects sur ces aspects en 2022.





4.

IMPACT SOCIÉTAL

Utiliser notre capacité d' influence pour sensibiliser

INCLUSION


ISCOM
 7 mois • 

+ Suivre

[ENGAGEMENT RESPONSABLE]


ISCOM **#Paris** s'associe avec **Lonsdale Design** pour mettre en place le premier système de co-financement de scolarité d'un.e étudiant.e.

L'objectif ? Ouvrir la formation de qualité proposée à ISCOM à tous les talents et favoriser la **#diversité** et l'**#inclusion** dans les métiers de la **#communication**.

Par ce système de co-financement, ISCOM s'engage à prendre en charge la moitié des frais de scolarité d'un étudiant et Lonsdale s'engage à prendre en charge l'autre partie.

Julie Verdeau, Directrice des talents chez **Lonsdale Design** et membre du comité scientifique **#ISCOM** vous en dit plus.

Vous êtes une entreprise et vous souhaitez collaborer avec ISCOM pour co-financer la scolarité d'un jeune talent ?

 Écrivez à **Cecile MONTIGNY**, Directrice Innovation, Entreprises & Carrières ISCOM

Nos engagements citoyens sont tournés vers l'inclusion et la diversité de nos métiers. Il est aujourd'hui du devoir de chacun(e) d'agir pour plus de diversité et pour une égalité des chances qui ne soit plus relative. Les professionnel(le)s de la marque et du design doivent absolument représenter la richesse de l'ensemble des profils de notre communauté au sens large.

Pour cela, nous avons lancé « La Collab » au sein de l'agence pour favoriser l'intégration des plus jeunes générations, stagiaires et alternants, en prolongement de notre partenariat de plusieurs années auprès de l'ISCOM. La Collab, c'est la squad stratégique et créative de 25 talents de Lonsdale nés après 1997. Un espace de liberté au sein duquel ils peuvent échanger librement, s'entraider et tisser leur réseau. La Collab c'est aussi un programme

d'échange agile entre Lonsdale et les 10 campus de l'ISCOM, avec :

- Des Brand Challenges sur la base du volontariat où les Gen Z de l'ISCOM se prêtent au jeu de la réflexion stratégique sur la base d'un vrai brief.
- Des études quanti et quali co-crées avec les

élèves de l'ISCOM

L'occasion pour les Iscomiens d'accéder rapidement et « sans engagement » à une expérience professionnelle et d'étendre leur réseau, en contact avec des métiers très variés du design et branding.

Pour renforcer notre engagement, nous lançons également le tout 1^{er} financement, par Lonsdale, de la scolarité d'un étudiant de l'ISCOM dès septembre 2022.

En novembre 2022, notre directrice des talents, Julie Verdeau, est intervenue intervenait lors d'un atelier consacré à "L'accélération de l'inclusion économique par le biais de l'éducation" au Sommet de l'Inclusion Economique au Ministère de l'Economie et des Finances. Un événement organisé par la Fondation Mozaïk et qui rassemble plus de 115 intervenants, ministres, CEO, managers, responsables associatifs, experts de l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et à l'entrepreneuriat.

SENSIBILISATION DE NOS CLIENTS



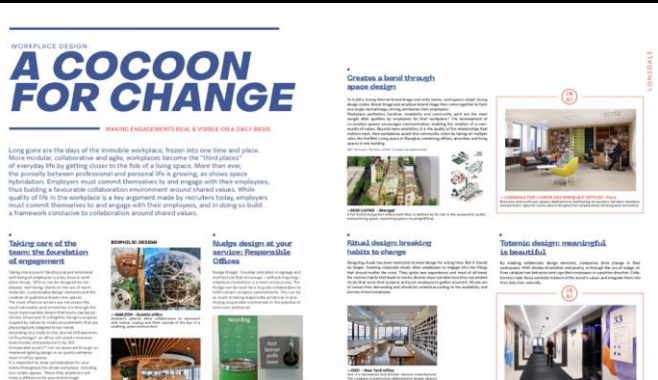
Parce que la sensibilité sociale, sociétale et environnementale du consommateur s'affirme comme une dimension incontournable de ses décisions d'achat, Lonsdale consacre depuis 2019 une étude à ce sujet avec les tendances du positive branding.

« Go Good » est une publication de 60 pages, issue d'une étude menée par l'équipe du planning stratégique de l'agence; qui analyse les meilleures initiatives des marques qui ont su faire de la question du sens et de l'engagement le cœur de leur proposition.

Cette publication a été présentée à nos clients au cours de plusieurs conférences, en présence de directeurs marketing et de directeurs de la RSE.

En tant que conseil, nous accompagnons ensuite les marques dans la mise en place de ces initiatives :

Comment choisir son engagement ? Comment mener le changement grâce à l'image



INFLUENCE ET SENSIBILISATION



Depuis septembre 2019, Lonsdale a initié les « Wake Up Call », rebaptisé en janvier 2022 « RESPIRE », un cycle de conférences en collaboration avec le magazine Terra Incognita afin de donner de la visibilité à des entrepreneurs et des actions collectives qui ont choisi de s'attaquer aux grands défis environnementaux ou sociétaux de notre époque.

L'enjeu est ainsi d'inspirer de nouvelles actions et d'amener nos parties prenantes (salariés, fournisseurs, clients...) à s'engager pour ouvrir de meilleures perspectives d'avenir.

Nous avons notamment reçu :

- Marion Moreau, directrice de la Fondation Sigfox.
- Nicolas Chabanne, fondateur de C'est qui le patron? La marque du consommateur
- Tristan Lecomte, fondateur de la marque Alter Eco et du programme PUR Projet
- Jean Moreau, co-fondateur et président de Phénix, la startup leader de l'anti-gaspillage en Europe.

- Pierre-Emmanuel Saint-Esprit, fondateur de Zack, leader en France de la gestion des produits électroniques de seconde main <https://www.youtube.com/watch?v=Q9AkSEMgFyQ>
- Guillaume Dubois, co-fondateur d'Happyvore.
- Marion Carrette, figure emblématique de la French Tech, pionnière de la consommation collaborative, co-fondatrice en 2012 de OuiCar.
- Brieuc Saffré, fondateur et CEO de Circulab, qui a imaginé une approche à la croisée entre le design thinking et le biomimétisme il y a près de 10 ans.

Nous leur donnons une visibilité certaine auprès de notre communauté, en promouvant ces entrepreneurs et leurs initiatives via nos réseaux.

MÉCÉNAT AU PROFIT D'ACTION ENFANCE

Fin octobre 2022, les équipes de Lonsdale se sont rendues au Village de Clairefontaine de Action Enfance, pour aménager et équiper une salle multimédia pour les enfants accueillis par la Fondation.

Action Enfance, qui compte parmi nos clients depuis plusieurs années, accueille, protège et éduque des frères et sœurs séparés de leurs parents sur décision du juge des enfants.

Pour Julie Verdeau, directrice des talents de Lonsdale:
« Cette action aux côtés de la Fondation est très importante pour nous. Dans le cadre de notre politique RSE, nous avons choisi de placer l'humain au cœur et avons proposé à nos équipes de contribuer à notre modeste niveau à cet élan de solidarité. Ce projet vient mettre de la joie dans le quotidien des enfants et nous a permis de mesurer le formidable travail effectué par ActionEnfance et ses équipes. »



Paris le 23 juin 2022

Madame Julie Verdeau
Agence Lonsdale
8 rue Lavoisier
75008 Paris

Chère Madame,

Nous tenions vivement à vous remercier personnellement, ainsi que vos collaborateurs de l'agence Lonsdale, pour votre engagement aux côtés de la Fondation ACTION ENFANCE.

Le projet de création, en partenariat avec les enfants, d'une salle multimédia au Village d'Enfants et d'Adolescents de Clairefontaine au Mée-sur-Seine (77) va permettre aux enfants et à leurs éducatrices/teurs familiaux de disposer d'un espace convivial doté des nouvelles technologies de l'information.

Nous apprécions tout particulièrement votre démarche et les étapes retenues pour ce projet à savoir la présentation et la sélection par les enfants d'un univers créatifs parmi 3 thématiques, illustrées par des planches tendances, la conception de l'espace (plan, décoration, ameublement), l'achat du matériel nécessaire pour l'aménagement et la réalisation du chantier avec les enfants (déménagement de la salle, peintures/déco, montage du mobilier, installation des ordinateurs).

En outre, votre don de 3 ordinateurs pour équiper cette salle et la sollicitation de Microsoft France pour des licences gratuites de logiciels complètent à merveille ce dispositif.

Une nouvelle fois, merci à toute l'équipe Lonsdale.

Dans l'attente d'inaugurer avec vous ce lieu d'apprentissage et de loisirs dans le courant de cet été, nous vous prions de croire, chère Madame, en l'assurance de nos sincères salutations.

Benoit Réveillon
Responsable partenariats

Isabelle Guénot
Responsable communication
institutionnelle

Elisabeth Héard
Directrice du Village d'Enfants
et d'Adolescents de Clairefontaine

MERCI !

Contacts :

Marie Reynaud
Directrice du
développement
T. 06 67 57 13 11
m.reynaud@lonsdale.fr

www.lonsdale.fr

Paris – Singapour