



Rapport de responsabilité d'entreprise **2017**



LABRADOR

LA COMMUNICATION
RÉGLMENTÉE

SOMMAIRE

p. **02**
Notre démarche

p. **05**
Éthique des affaires :
acteur de place engagé

p. **08**
Collaborateurs :
bien-être, un projet
d'entreprise

p. **12**
Partenaires et clients :
mode collaboratif activé

p. **15**
Environnement :
limitation de notre
empreinte environnementale

p. **18**
Nos objectifs pour 2018

L'engagement de Labrador : un condensé de ses valeurs

Dès sa création, Labrador s'est engagé dans une démarche éthique et de responsabilité sociale de l'entreprise. Cette démarche est partagée par l'ensemble des collaborateurs.

Au quotidien, nous travaillons à matérialiser dans chacune de nos actions cette démarche inscrite dans notre ADN et notre stratégie.

Certifié depuis quelques années auprès d'Ecovadis, Labrador continue de s'engager. En 2016, Labrador adhère au Pacte mondial des Nations Unies. En soutenant et en promouvant les 10 principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, Labrador donne un coup d'accélérateur à la concrétisation de sa démarche.

Porté, réalisé, conçu par une équipe projet composée de volontaires, ce premier rapport illustre les actions mises en place en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Nous l'avons voulu à l'image des valeurs qui animent notre entreprise.

Bonne lecture,

L'équipe RSE Labrador

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. En accompagnant au quotidien nos clients pour la publication d'une information pédagogique, précise, comparable et responsable, nous contribuons à créer de la valeur pour les entreprises et pour la société en général.

1. La responsabilité au cœur de nos missions

Nous pensons chez Labrador qu'il n'y a pas deux stratégies distinctes, une première qui serait tournée vers la recherche d'une croissance durable et une seconde qui viserait à apporter notre contribution aux enjeux sociétaux, économiques ou environnementaux. Nous pensons, au contraire, que ces deux éléments sont intimement liés. Notre responsabilité s'incarne dans la pratique de notre activité tout comme dans les missions que nous réalisons pour nos clients. La RSE est en ce sens l'extension logique de notre activité et de ce que nous sommes.

Nos clients attendent de nous des prestations de qualité, des conseils pertinents, ainsi qu'une solide expertise en matière d'information réglementée. Nous accompagnons plus de 200 grands groupes en France et aux États-Unis dans le conseil, la réalisation, la traduction et l'édition de documents financiers, juridiques, éthiques et extra-financiers. En répondant aux besoins du marché, nous contribuons à créer de la confiance dans l'économie.

2. Sept valeurs fortes – trois principes fondamentaux

L'esprit Labrador se fonde sur sept valeurs essentielles qui guident le travail et le comportement des collaborateurs aussi bien en interne qu'à l'égard de nos clients, partenaires et fournisseurs. Le choix de ces valeurs qui incarnent l'esprit Labrador s'est fait dans le cadre d'un processus de concertation collaboratif.

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

Ces valeurs sont complétées par trois fondamentaux ancrés dans les pratiques de Labrador.

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. Chaque Labradorien est traité 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 *vice versa*. Cet état d'esprit est un facteur de motivation et de réussite car dans l'échange, chacun s'adresse à la partie positive de l'autre.

3. Un comité de pilotage RSE

En 2017, nous avons structuré notre organisation en créant un comité de pilotage RSE. Composé de quatre collaborateurs volontaires, issus de diverses fonctions et entités du Groupe, il est chargé de coordonner et de diffuser la démarche, de mettre en place des plans d’actions et des indicateurs. Ce comité a également piloté le travail d’analyse de matérialité et réalisé ce premier rapport RSE.

Les 10 principes du Pacte mondial

En 2016, le groupe Labrador a adhéré au Pacte mondial des Nations Unies et s’engage depuis à respecter ses 10 principes :

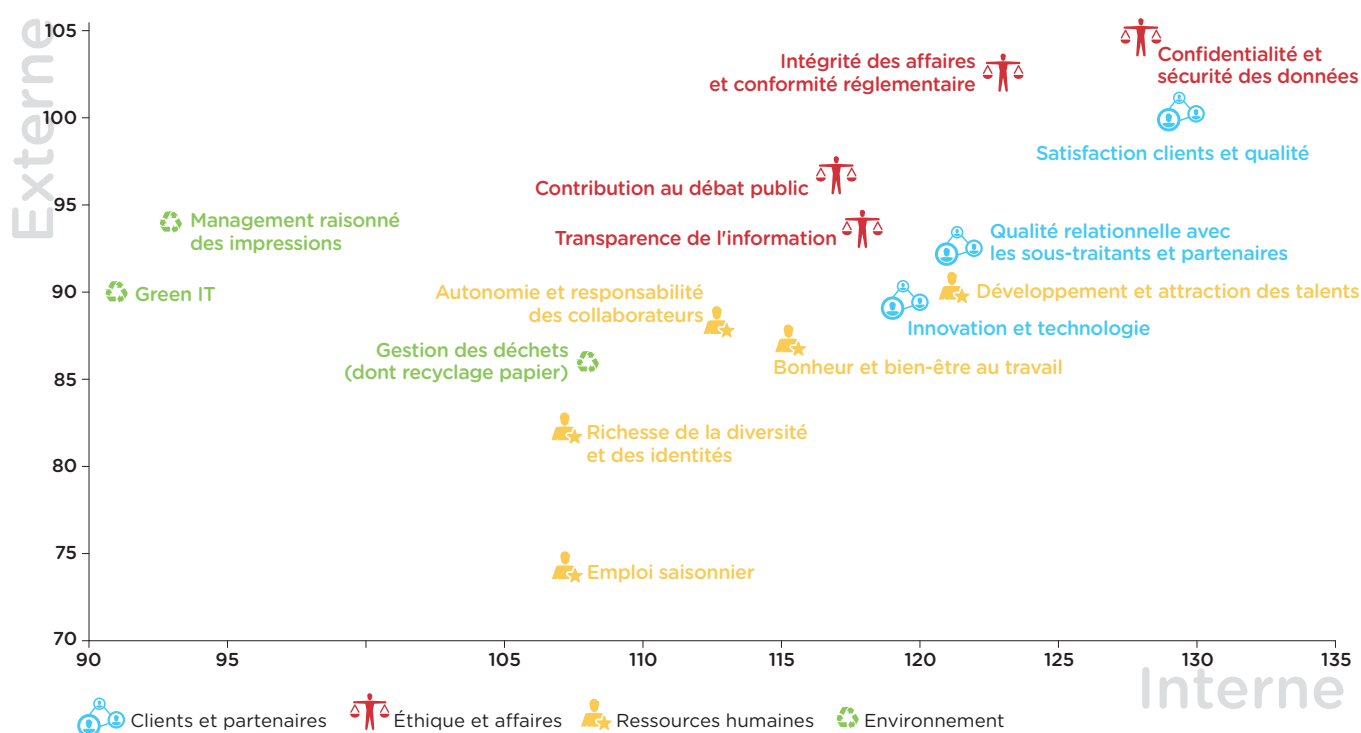


1. Soutenir et respecter la protection des droits de l’homme.
2. Veiller à ne pas se rendre complices de violation de droits de l’homme.
3. Respecter la liberté d’association et reconnaître les droits de négociation collective.
4. Contribuer à l’élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
5. Contribuer à l’abolition effective du travail des enfants.
6. Contribuer à l’élimination de toute discrimination en matière d’emploi et de profession.
7. Appliquer l’approche de précaution face aux problèmes touchant à l’environnement.
8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d’environnement.
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l’environnement.
10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l’extorsion de fonds et les pots-de-vin.

4. Une matrice de matérialité pour hiérarchiser nos enjeux

En 2017, nous avons réalisé notre première matrice de matérialité. Ce travail nous a permis d’identifier et de croiser les enjeux relatifs à notre responsabilité sociale et sociétale avec la pratique de nos métiers (compétences des équipes, coûts, risques et opportunités liés à notre activité).

Cette matrice a été élaborée dans le cadre d’un processus collaboratif. Nous avons interrogé l’ensemble des collaborateurs en France et aux États-Unis et complété ce dispositif par des interviews et un questionnaire envoyé à 22 parties prenantes externes : clients (31 %), fournisseurs (23 %), partenaires (23 %) et saisonniers (23 %). Notre démarche RSE est donc organisée autour de quatre piliers – éthique des affaires, collaborateurs, clients et partenaires, environnement – et 15 enjeux prioritaires.



5. À l'écoute de nos parties prenantes

Il est primordial que nous soyons en permanence à l'écoute et en interaction avec nos parties prenantes en France et aux États-Unis. C'est par ce dialogue, cette écoute et la mise en place de projets communs que nous pouvons innover et créer des partenariats productifs et pérennes.

Modes de dialogue avec notre écosystème

Collaborateurs

- Entretien d'évaluation annuel
- Newsletter Happy News
- Réunion mensuelle Q&R
- Soirées et événements Labrador

Fournisseurs et partenaires

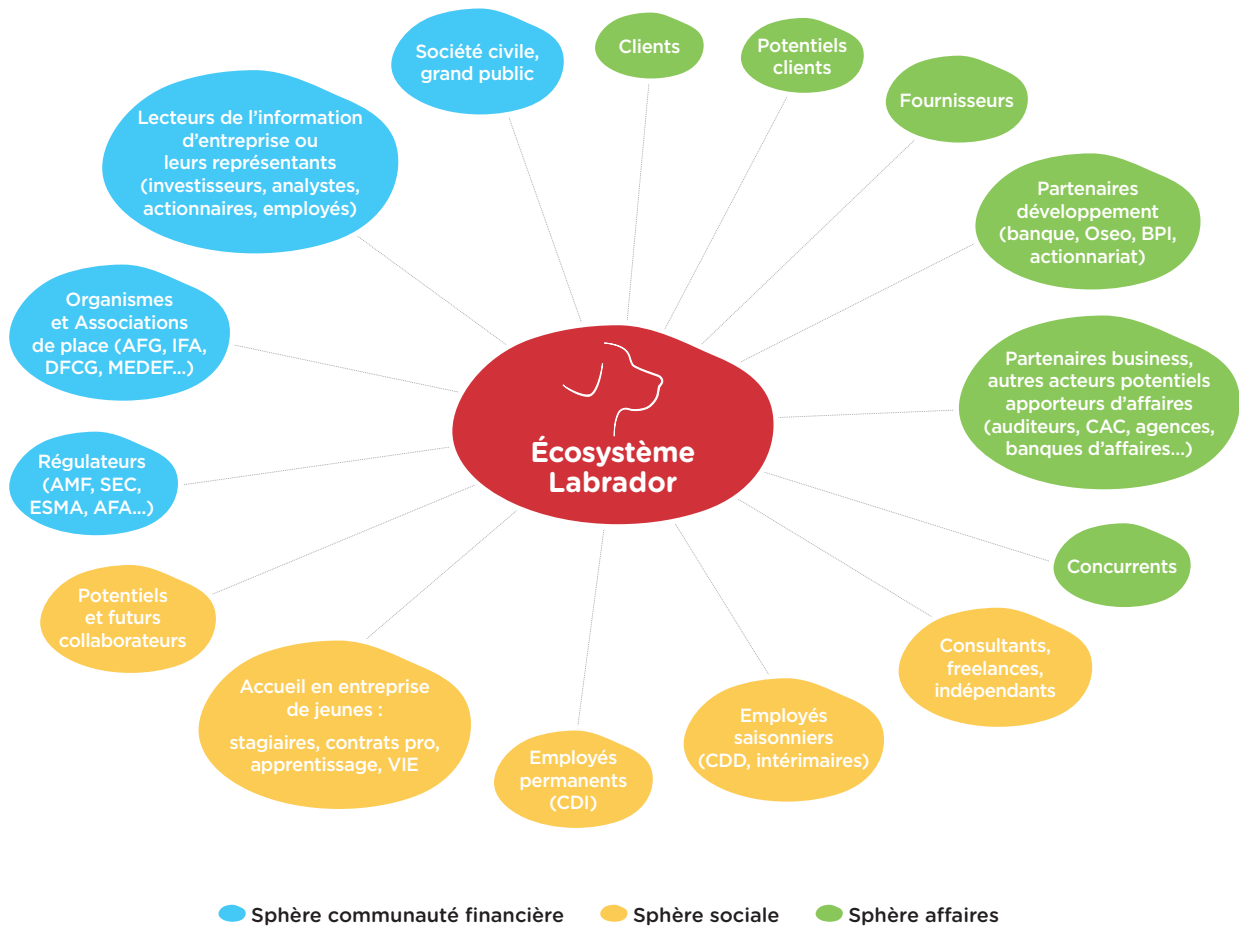
- Enquête de satisfaction
- Soirée annuelle Labrador
- Questionnaires RSE

Clients

- Événements et conférences : Grand Prix de la Transparence ; Observatoire de la communication réglementée ; Soirée annuelle
- Réunions : commerciales, conseil, kickoff, briefs, débriefs, etc.
- Blog Labrador
- Enquêtes de satisfaction

Organisations professionnelles, pouvoirs publics

- Participation à des commissions/ groupes de travail
- Organisation de groupe de travail : User Group, Comité scientifique
- Interventions dans des conférences et débats publics
- Entretiens individuels et interviews



Éthique des affaires : acteur de place engagé

Nous opérons dans un secteur sensible, celui de la communication financière, et nous manipulons des informations confidentielles liées à la publication de données stratégiques ou financières. Garantir l'exemplarité dans la conduite de nos affaires est une condition absolue pour maintenir la confiance de nos clients et partenaires. Partager des outils pédagogiques pour mieux relayer auprès du plus grand nombre l'éthique et la bonne conduite en entreprise est notre engagement.

●● *J'ai l'absolue conviction que la croissance durable des entreprises repose sur des principes éthiques inscrits dans leur ADN. Notre vocation est d'accompagner nos clients dans leur propre démarche éthique, d'être l'ambassadeur modeste mais obstiné des meilleures pratiques de place, voire de les réinventer. Notre devoir est donc aussi de mériter la confiance que nous témoignent nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs.* ●●

Laurent Rouyrès, Président.

70
rendez-vous de
présentation
de benchmarks
individuels

6
études publiées
par an

8
éditions des
Grands Prix de
la Transparence

En 2017, nous avons rassemblé nos engagements et convictions dans notre Charte éthique. Cette charte, signée par l'ensemble des collaborateurs du Groupe, encadre et rappelle nos valeurs ainsi que les règles et comportements à adopter dans l'entreprise. Nous avons identifié 5 enjeux prioritaires relatifs à l'éthique des affaires dans notre activité : la sécurité des données, l'intégrité et la conformité réglementaire, l'éthique et l'intégrité des affaires, la transparence et la pédagogie ainsi que la contribution au débat public.

1. Sécurité des données

Anticiper les cyber-risques

Le travail collaboratif, la multiplicité des flux d'informations, des cycles de production et de diffusion de plus en plus courts exigent aujourd'hui des processus robustes pour garantir la sécurité des données de nos clients.

TESTS DE HACKING

Depuis 2015 et au-delà des audits sécurité auxquels nous soumettons régulièrement à la demande de clients français et américains, trois tests de *hacking* «grey box» et «black box» (menés avec ou sans identifiants utilisateurs) ont été réalisés par un cabinet indépendant de *hackers* sur notre plateforme de production collaborative. 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.

Nous nous y attelons à travers les plans d'actions et d'investissements suivants :

Sécurité des données clients :

- siège parisien : locaux sécurisés, accueil physique personnalisé, accès par double reconnaissance digitale ;
- siège américain : locaux sécurisés, accueil physique personnalisé ;
- plateformes sécurisées d'échanges et de production de documents : transport crypté des données, données au repos cryptées ;
- hébergement dans un *cloud* privé externalisé ;
- serveurs virtuels cryptés individuels pour chaque client ;
- 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.

Données personnelles :

- respect de la loi Informatique et liberté ;
- utilisation d'outils CRM et d'e-marketing professionnels et leaders sur leur marché, octroi de droits d'accès nominatifs et sécurisés aux utilisateurs ;
- aucune donnée personnelle stockée, conformément au nouveau règlement général européen sur la protection des données.

Confidentialité :

- contrat de confidentialité signé par chaque collaborateur, prestataire et avec le client ;
- liste d'initiés en permanence à disposition du client conformément à la réglementation MAR ;
- possession d'actions interdites aux salariés Labrador ou encadrées par des règles strictes.

2. Conformité réglementaire

Maîtriser le cadre réglementaire pour mieux le challenger

Les évolutions réglementaires ont des impacts importants sur l'activité de nos clients. Notre pôle Conseil (trois collaborateurs à plein temps) travaille avec un consortium d'experts métiers mais aussi des partenaires conseils et avocats spécialistes qui nous accompagnent sur ces nouveaux sujets. Volontairement entreprenants, un brin disruptifs, nous aidons nos clients à transformer une contrainte réglementaire en opportunité.

60 billets
blog
publiés en France
et États-Unis

95%
de taux
de satisfaction*

* Étude qualité menée par un institut indépendant.

En 2017 notre pôle Conseil a réalisé un rating des meilleures chartes éthiques du SBF 120 pour sensibiliser nos clients aux enjeux de la loi Sapin 2 et aux risques liés au comportement de l'entreprise.

CHIFFRES CLÉS

- 3 formations internes sur l'actualité réglementaire animée par les experts conseils, une veille commentée partagée avec tous les collaborateurs chaque semaine ;
- Plus de 100 000 données collectées chaque année sur les parutions du SBF 120 et du Fortune 250 en France et aux États-Unis ;
- 43 clients Conseil en France, 23 aux États-Unis.

LE BLOG LABRADOR : UN OUTIL AU SERVICE DE LA VEILLE RÉGLEMENTAIRE

Le blog Labrador, c'est chaque semaine un billet qui traite de l'actualité métier avec des conseils pratiques, un indice chiffré pour comparer les bonnes pratiques et une sélection d'articles de presse et de rendez-vous de place à ne pas manquer. Il est lu chaque semaine par plus de 200 lecteurs uniques, pour 923 abonnés actifs en février 2017, et ce depuis ses neuf années d'existence en France et deux ans aux États-Unis. L'abonnement est gratuit et accessible à tous. Le premier lecteur de notre blog est l'AMF !

3. Intégrité des affaires

Munir l'entreprise et le citoyen des outils d'une bonne conduite en entreprise

Afin de protéger les entreprises des nouveaux risques de réputation et pour accompagner les travaux des régulateurs, Labrador a constitué en 2017 un comité scientifique d'experts de l'éthique. Après les avoir interviewés sur les meilleures pratiques en termes de dispositif éthique, notre pôle Conseil a réalisé le premier rating des chartes éthiques du SBF 120 pour sensibiliser nos clients aux enjeux de la loi Sapin 2.

2 QUESTIONS

à **Caroline Bautz**, Directrice pôle Conseil et Communication réglementée chez Labrador

Pourquoi Labrador s'intéresse-t-il à l'éthique ?

C'est à l'origine une prise de conscience du Président de Labrador concernant la place de l'éthique dans le monde. Avec l'arrivée de la loi Sapin 2 en France, l'éthique devient un enjeu majeur qui doit être relayé par les acteurs de place. En sa qualité de Conseil en communication pédagogique, Labrador devait se positionner sur le sujet. Laurent Rouyrès s'est donc lancé dans l'étude de la communication de l'éthique du marché français.

Quels étaient les objectifs ? Lesquels ont été atteints ?

Après avoir rencontré de nombreux experts éthiques (juristes, conseils, experts universitaires, etc.), un comité scientifique a été constitué et une liste de critères d'analyse objectifs sélectionnée. Un benchmark de 25 critères appliqués aux 120 premières sociétés cotées a été réalisé par six personnes pendant trois mois. Plus de 70 rendez-vous de restitution ont été réalisés avec les émetteurs français.

Ces rendez-vous ont permis de dégager la position de l'éthique en France et les axes d'amélioration concernant les documents éthiques disponibles. Nos échanges ont été suivis d'un accompagnement vers l'amélioration de la démarche de communication pour une trentaine d'entreprises.

Une partie des critères du benchmark a aussi été intégrée dans les Grands Prix de la Transparence, l'éthique faisant totalement écho à la démarche de transparence initiée par Labrador.

3. Transparence et pédagogie

Améliorer concrètement la qualité et l'accès de tous à l'information

Le SBF 120, qui constitue notre panel, représente 7 millions d'employés dans le monde et près de 2 000 milliards de capitalisation boursière. La clarté, la lisibilité, la précision, en un mot la transparence, ne peuvent se vérifier qu'au travers de très nombreux indicateurs. Pris séparément, ils ne sont pas spectaculaires, mais ensemble ils montrent une véritable volonté d'améliorer la compréhension de l'entreprise. Initiée par certains, copiée par d'autres avant d'être suivie par l'ensemble de la place, cette démarche transforme pas à pas les meilleures pratiques en standards, qui s'exportent ensuite bien au-delà du SBF 120. Et les résultats sont là : depuis 2010 (1^{re} édition de l'Étude Transparence), l'information est publiée beaucoup plus tôt, elle est plus complète et bien sûr nettement plus claire. Tous nos indicateurs montrent des progrès tangibles, même s'il reste beaucoup de chemin à parcourir en matière de simplicité, de clarté du langage et de pédagogie. Cette qualité d'information engendre la confiance des marchés, clé de voûte de la création de valeur durable.

LES GRANDS PRIX DE LA TRANSPARENCE EN CHIFFRES

- Créés et organisés depuis 8 ans par Labrador.
- 162 invités participants en 2017.
- 1 comité scientifique composé de 10 personnalités indépendantes issues d'organismes et d'associations représentant tous les utilisateurs de l'information et tous les grands lecteurs.
- 158 critères publics, objectifs et universels, examinés sur 4 supports d'information (incluant la RSE, la gouvernance et depuis 2017 l'éthique).
- 70 000 données collectées sur le SBF 120.
- 108 résultats individuels envoyés, 25 audits individuels réalisés sur demande et plus de 15 labels attribués.
- Du côté des États-Unis, quatre de nos clients américains ont remporté un « *Best Proxy Statements* ⁽¹⁾ Award » lors de la cérémonie annuelle des Corporate Governance Awards à New York (The Hartford en 2012, Target en 2014, Korn ferry 2016 et KBR en 2017). Ce prix récompense le design et la pédagogie du Proxy Statement.

(1) Équivalent de la Brochure de convocation à l'Assemblée générale.

4. Contribution au débat public

Promouvoir les meilleures pratiques auprès du plus grand nombre

Nous travaillons dans un écosystème d'acteurs avec lesquels nous partageons une vision et co-développons des projets ou études pour faire évoluer les pratiques. Cette réflexion collective est l'occasion de participer au débat d'idées et de mesurer les progrès du marché.

Dans ce contexte, nous :

- co-publions une étude Panorama de la Gouvernance avec EY en France et Equilar aux États-Unis (Étude Executive Compensation & Governance Outlook 2017), et un ouvrage sur le *nudge* avec BVA ;
- diffusons nos propres études et benchmarks gratuitement et à compte d'auteur en France et aux États-Unis ;
- organisons chaque année l'Observatoire de la communication réglementée et les Grands Prix de la Transparence ;
- participons aux consultations et groupes de travail des régulateurs (AMF, ESMA) et des associations de place (SFAF, Society for Corporate Governance, Cliff (membre-partenaire), OCDE, MEDEF...) ;
- intervenons et participons régulièrement aux conférences, séminaires et tables rondes des Corporate Secretary et *thecorporatecounsel.net* aux États-Unis ;
- montons des partenariats avec des universités et accueillons des étudiants pour sensibiliser les cadres enseignants et les nouvelles générations aux enjeux de notre métier.

LE USER GROUP LABRADOR

En 2016, nous avons mis en place un *User Group* regroupant 16 analystes et gérants représentatifs du marché boursier français. Objectif : les tester sur les innovations à mettre en œuvre pour améliorer la lisibilité et la qualité de l'information réglementée qu'ils utilisent au quotidien. Déjà 4 réunions de travail ont été organisées en 2017 autour de la gouvernance, du rapport intégré, des *slideshows* et des évolutions du document de référence.

CHIFFRES CLÉS

- 6 études Labrador publiées dans l'année
- 1 groupe d'étudiants internationaux en MBA en immersion une demi-journée
- 2 éditions du Guide de l'économie comportementale « *nudge* » (éditions 2016 et 2017) publiés et traduits par Labrador en collaboration avec BVA

Collaborateurs : bien-être, un projet d'entreprise

♥♥ *Labrador est avant tout une histoire humaine, bâtie avec des personnalités uniques et des profils multiples. Nous avons réussi à inventer notre métier autour d'un collectif particulier. L'audace et l'anti-conformisme font partie de notre culture et nous aimons insuffler chez nos clients ce "grain de folie positif" inhérent aux valeurs fortes que nous portons et que nous incarnons au quotidien. Cet état d'esprit nourrit également notre démarche de responsabilité sociale.* ♥♥

Laurent Rouyrès, Président de Labrador

Notre activité est soumise à une forte saisonnalité. Pour gérer l'augmentation de la charge de travail tout en conservant une ambiance de travail positive, bienveillante et propice à la performance, nous avons articulé notre politique ressources humaines autour de trois axes :

- l'épanouissement professionnel ;
- le développement des compétences ;
- la diversité des équipes.

61
salariés

41 ans
âge moyen

6 ans
d'ancienneté
en moyenne

1. L'épanouissement professionnel

L'esprit Labrador en trois lettres : Liu

Le bien-être et l'épanouissement des collaborateurs font partie de nos enjeux matériels et se déclinent à travers l'incarnation de nos valeurs, parmi lesquelles le collectif, l'anti conformisme et la joie de vivre, qui régissent nos interactions les uns avec les autres.



♥♥ *Pour moi, les initiatives Liu favorisent les connexions entre les équipes et apportent des moments de détente, plus que bienvenus dans une période fortement chargée.* ♥♥

Claire Joppin, chargée de projets

La démarche Liu (Labrador is unique) initiée en 2015 reflète bien cet état d'esprit. Ce projet collaboratif vise notamment à apporter un souffle de bien-être et une touche de convivialité dans le quotidien des collaborateurs et les espaces de travail à travers les initiatives suivantes :

- **50 heures de massage shiatsu** pendant le pic d'activité ;
- **54 séances de sophrologie** en 2016 et 2017 pour réduire le stress ;
- mise à disposition de **meubles ergonomiques** ;
- mise à disposition de **deux cuisines équipées et une terrasse arborée** ;
- négociation d'un **abonnement dans une salle de sport** à un tarif entreprise (55 % prix public) ;
- **70 corbeilles de fruits** livrées à l'agence ;
- **thé et café à volonté** à disposition des collaborateurs ;
- **couverture santé et prévoyance** d'entreprise pour tous les salariés permanents et saisonniers, prises en charge à 50 % (santé) et 100 % (prévoyance) par Labrador ;
- **2 déjeuners d'équipe offerts** sont organisés chaque mois pour l'équipe américaine.

Dialoguer encore et encore...

La proximité et l'échange font partie de la culture Labrador. Le dialogue est encouragé par des occasions de rencontres formelles et informelles organisées au cours de l'année parmi lesquelles :

- un Q&R mensuel, session de questions/réponses libres entre les collaborateurs et le management ;
- l'organisation d'activités et d'événements renforçant la cohésion des équipes (*team building*, fête de Noël, etc.) ;
- un questionnaire hebdomadaire réalisé avec un partenaire indépendant (Supermood) sur le bien-être en entreprise ;
- la publication d'une newsletter collaborative (Happy News).
- deux délégués du personnel sont à l'écoute des équipes de Labrador Paris.

Un kit de bienvenue pour les nouveaux collaborateurs

L'arrivée de nombreux travailleurs entre janvier et avril est chaque année un bouleversement pour l'agence. Nous veillons à assurer un accueil optimal à ces nouveaux membres. En 2017, nous avons mis en place un kit de bienvenue qui leur permet de prendre connaissance des règles et comportements à adopter dans l'entreprise notamment en matière d'éthique, de sécurité au travail et de confidentialité des données clients, mais aussi des bons plans et astuces pour qu'ils se sentent vite « chez eux ».

LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ EN QUELQUES MOTS

L'activité menée par Labrador ne présente pas de risques majeurs pour la santé et la sécurité des collaborateurs. Nos efforts portent en priorité sur la prévention des risques psychosociaux, comme la gestion du stress. Toutefois, ont été mis en place :

- reconnaissance digitale à l'entrée du bâtiment et à l'entrée des bureaux. Sas d'accueil des invités en journée, télésurveillance et protection par alarme en soirée ;
- équipement anti-incendie aux normes, révisés en 2015 et 2016 ;
- mise à disposition de taxis pris en charge par l'entreprise pour les salariés quittant les bureaux tard le soir ;
- formation aux premiers secours réalisée pour 20 collaborateurs en 2017 ;
- installation d'un défibrillateur.

2

accidents du travail au cours des trois derniers exercices (France/États-Unis)

3 QUESTIONS

à **Julia de Queiros**, en charge du projet Liu chez Labrador

Quelle a été la base de réflexion ?

L'idée est venue d'un article consacré à l'entreprise Zappos, dont le PDG avait fait du bonheur au travail un facteur clé de la réussite de l'entreprise. Il avait mis en place une organisation promouvant l'autonomie de ses salariés. Je me suis dit que Labrador présentait les qualités pour une telle organisation. J'ai proposé l'idée à notre Président qui l'a immédiatement validée.

Quels étaient les objectifs ? Lesquels ont été atteints ?

L'objectif était de créer chez Labrador les conditions du « bonheur » au travail. Nous avons commencé avec un questionnaire pour déterminer ce qu'il fallait améliorer : développement des ressources humaines, amélioration de l'environnement de travail et du bien-être. Nous avons également réfléchi aux valeurs qui nous unissaient et donné un nom à ce projet, « Labrador is unique », lequel s'est intégré à un projet d'entreprise plus vaste. Parmi les projets concrétisés : le réaménagement des espaces de travail, l'achat de mobilier plus adapté et ergonomique, le renforcement des activités de bien-être et de convivialité ainsi que la mesure hebdomadaire du « bonheur » à travers le questionnaire Supermood.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Tout d'abord un bilan avec la mesure et l'analyse de l'impact des premières initiatives Liu ainsi que l'analyse d'un an de données Supermood. Les résultats nous permettront d'ajuster le plan d'action, les objectifs à atteindre et le planning.

Nous savons que le bonheur au travail est très lié à des questions RH (développement des talents, reconnaissance, formation, management, etc.). Notre principal objectif sera donc d'accélérer les véritables actions « bonheur ».

Développement du télétravail

La flexibilité dans l'organisation du temps de travail est un point important de notre politique RH. Des outils ont été développés dans le but de favoriser le télétravail et de laisser à nos collaborateurs plus de souplesse dans leur gestion du temps de travail, leur permettant d'assurer un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle :

- flexibilité des horaires ;
- développement d'un espace numérique de travail « LABSTORE » ;
- mise en place d'un système de téléconférence.

12

jours de télétravail en moyenne

par personne et par an en 2017, pour l'ensemble des salariés du Groupe.



2. Le développement des compétences

Chez Labrador, le travail en équipe-projets contribue à enrichir le savoir-faire comme le savoir-être des collaborateurs. Nous pensons que l'apprentissage vient de la variété des missions et des projets auxquels les collaborateurs sont invités à collaborer. Elle leur permet de relever des défis et d'élargir leur champ de compétences en fonction de leurs appétences. C'est pourquoi de nombreux projets collaboratifs sont entrepris et encouragés au sein de l'agence.



La formation

Le développement des équipes passe également par de la formation. Notre objectif pour l'avenir est de donner à chacun les moyens de prendre en main son parcours professionnel au sein de l'entreprise.

Notre responsabilité est aussi de savoir anticiper l'accompagnement de nos clients en matière de réglementation financière et extra-financière et de bonnes pratiques. Dans ce contexte, nous invitons régulièrement des experts pour former et sensibiliser nos équipes françaises et américaines. En 2017, Les équipes ont notamment pu suivre des formations dédiées à la communication financière (Dauphine/Cliff), l'éthique, la gouvernance ou la RSE.

Le développement des formations est un des principaux objectifs RH. Un plan de formation sera à formaliser et proposera un calendrier de formations internes ouvertes à tous.

CHIFFRES CLÉS

- **30 heures de formations internes** ont été proposées à l'ensemble des collaborateurs en France et les supports de formation (présentation et compte-rendu) sont en libre accès.
- **7 personnes** ont pu bénéficier de formations externes (cours d'anglais, formation du CLIFF et de la SFT, séances de coaching pour la Direction).
- **2 sessions de formation aux premiers secours**, ayant accueilli une dizaine de personnes, ont été organisées cette année.

Entretien annuel : définir ensemble des objectifs de progrès

Labrador s'efforce de mettre en place un accompagnement managérial fondé sur la confiance mutuelle à travers les initiatives suivantes :

- un entretien individuel annuel permet de faire le point sur le travail accompli par le collaborateur à partir d'une grille d'évaluation ;
- la valorisation de la performance se traduit par la mise en place d'objectifs collectifs et individuels qui feront l'objet de primes.

2 QUESTIONS

à Marie-Élise Georgelin,
Directrice adjointe Labrador Translations

La bienveillance est au cœur du management chez Labrador Translations. Comment construis-tu ce type de relations avec ton équipe ?

J'ai vraiment et sincèrement envie que les membres de mon équipe se sentent bien, apprécient leurs conditions de travail, aient du plaisir à venir le matin. Je suis assez protectrice, mais j'ai toute confiance en mon équipe. Ils sont plus qualifiés que moi pour de nombreuses tâches et je les laisse gérer leurs projets et leur temps. La confiance mutuelle, c'est primordial pour une ambiance sereine. Néanmoins parfois les difficultés sont inévitables. Les traverser ensemble assure la cohésion et la confiance sur le long terme.

Quelles sont les clés d'un bon manager d'après toi ?

D'abord, la communication et l'écoute : faire descendre et remonter les informations. Il faut être proactif en suscitant le dialogue, ce qui permet de débloquer des situations très vite. Il faut savoir comprendre et appréhender les difficultés, les craintes, les blocages de chacun pour avancer dans la même direction. Je me dois de rester proche, y compris physiquement, de mes équipes opérationnelles.

Ensuite, l'ouverture d'esprit. Ne pas s'imaginer que l'on est le seul à « bosser » mais se mettre à la place des autres, et de leurs contraintes. C'est sans doute l'exercice le plus délicat et le plus difficile à mettre en œuvre.

3. La diversité des équipes

Capitaliser sur la diversité des équipes

Nous sommes convaincus que la diversité des âges, des parcours, des nationalités est une source d'enrichissement social tout autant que 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 ou les opinions politiques. Ces principes sont développés dans notre charte éthique.

Cet engagement se traduit aussi par notre soutien, aux côtés de Schneider Electric, en faveur du programme d'insertion de jeunes en difficultés « 100 Chances 100 Emplois » dans le bassin de Rueil-Malmaison. Objectif : accompagner les jeunes adultes de quartiers défavorisés dans le cadre d'un parcours d'insertion professionnelle. Un collaborateur de Labrador consacre une partie de son temps de travail au coaching et au suivi de ces jeunes.

CHIFFRES CLÉS

50%
de femmes
au comité de
direction France

62%
de femmes
au comité de
direction États-Unis

- **60 jeunes** ont bénéficié du dispositif « 100 Chances, 100 Emplois »
- **15 jeunes étudiants** accueillis dans l'entreprise en stage, alternance ou contrat professionnel

LA DIVERSITÉ SELON LABRADOR

Les différentes équipes des entités Labrador, bien que majoritairement féminines (74 %), sont riches de diversité. Toutes les tranches d'âge se côtoient de 23 à 61 ans. L'âge moyen de l'effectif du groupe est de 41 ans et 5 nationalités sont représentées. La diversité des métiers – pas moins de 30 – et des activités coexistant dans les mêmes locaux favorise au quotidien ce brassage de cultures et de genres.

Partenaires et clients : mode collaboratif activé

Labrador est une PME indépendante qui travaille avec un portefeuille d'entreprises cotées. Nous sommes convaincus que l'amélioration de notre performance - y compris RSE - ne peut se faire sans un dialogue constant avec nos clients, fournisseurs et partenaires. Cet engagement se traduit par une forte culture de l'innovation et de la collaboration.

30
métiers
exercés au sein
de Labrador

130
indépendants
dans les métiers
de l'édition

380
traducteurs

1. Qualité de service et satisfaction clients

L'engagement, c'est une des valeurs qui unit toutes les équipes de Labrador autour d'un seul objectif : la qualité.

9,6/10
satisfaction clients
2017

Totalement orientées clients, les équipes mettent tout en œuvre et « ne lâchent rien » pour garantir un niveau de qualité élevé, que ce soit, en amont, pour calibrer les besoins clients et suggérer des évolutions avec le conseil et la préparation du projet, en aval lors de la production et traduction des documents, ou au moment des livraisons. Cette exigence a permis d'honorer 100 % des délais de publication depuis 25 ans.

Chaque année, en plus des débriefings permettant d'améliorer la qualité de service, nous réalisons une enquête auprès de l'ensemble de nos clients. Depuis 2017, cette enquête a été confiée à un organisme tiers, une junior entreprise. La note obtenue entre en tant que critère d'évaluation dans la définition du montant de la prime collective versée en fin d'exercice à tous les salariés du groupe Labrador.

2. Faire de l'innovation un avantage concurrentiel

👉👉 *Nous ne cherchons pas à faire joli mais à créer de la confiance pour le lecteur, donc de la richesse pour l'entreprise.* 👉👉

Laurent Rouyères, Président de Labrador

22 000
pages traitées
par EOL en 2017

L'innovation fait partie de l'ADN de Labrador. En 2000, lorsque l'entreprise s'oriente vers la réalisation des documents de référence, c'est pour révolutionner la présentation de ces publications « peu lisibles ». En travaillant l'ergonomie de lecture - mise en pages en deux colonnes, intégration d'un sommaire, niveaux de titres, etc. - nous avons facilité l'accès à l'information et réduit le nombre de pages de ces documents d'environ 20 %. En revisitant régulièrement nos processus et outils, nous réduisons le cycle de production du document de référence, passant de plusieurs mois à un délai de 3-4 semaines en moyenne. En réinventant chez nos clients la production de leurs documents avec EOL, leurs équipes opérationnelles peuvent consacrer le temps gagné à améliorer la qualité de leur information et le dialogue avec leurs parties prenantes. Avec une information disponible plus tôt, les entreprises françaises gagnent un temps précieux et peuvent aussi rivaliser avec leurs pairs sur la scène internationale. Et lorsqu'une innovation ne fait pas partie de notre cœur de métier, nous nous entourons des meilleurs experts, qu'ils soient technologiques, créatifs ou scientifiques, pour la bâtir ensemble et l'offrir à nos clients.



EOL : UNE PLATE-FORME DE TRAVAIL COLLABORATIF RÉVOLUTIONNAIRE

Le croisement du savoir-faire Labrador et de notre partenaire technologique a donné naissance à EOL, une plateforme en ligne et collaborative de corrections et de mise en page de documents. Le gain de temps généré par cette plateforme sécurisée unique au monde bénéficie à nos clients qui peuvent se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée.

Cette innovation a représenté 6 ans de co-développement et d'investissements ayant permis l'attribution d'un Crédit impôt innovation recherche de 256 000 € en 4 ans.

3. Une relation gagnant-gagnant avec nos partenaires et fournisseurs

Nos partenaires et fournisseurs ont les mêmes attentes que nos collaborateurs. Ils souhaitent travailler dans un environnement stimulant, disposer des compétences adéquates et être rémunérés de manière juste.



👉👉 *Créer une relation partenaire win-win, c'est bâtir la confiance au quotidien, en travaillant ensemble avec respect et raison, en communiquant et en s'entraidant durant les périodes difficiles.* 👉👉

Susan Nelson, Directrice des Opérations, aux États-Unis

Pour répondre à ces attentes, nous prenons les initiatives suivantes :

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

- Appels d'offres formalisés 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.
- Processus de sélection des partenaires freelance par tests live, suivi et analyse annuelle chiffrée de performance individuelle.

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

- Newsletter d'information 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 annuelle en présentiel ou à distance des partenaires freelance graphistes et traducteurs.

👉👉 *Chez Labrador Translations, nous testons tous les traducteurs dans leur domaine de spécialité. Les tests se font en conditions réelles, sur notre plateforme de traduction, et sont ensuite notés selon une grille d'évaluation très précise. Les erreurs sont classifiées selon leur type (sens, grammaire/orthographe, terminologie, connaissance du sujet...) et pondérées par leur gravité. Notre plateforme de gestion permet de suivre plusieurs critères de performance tels que le taux de corrections sur le travail de chaque intervenant (traducteur/relecteur/contrôleur qualité), la ponctualité ainsi que la réactivité.* 👉👉

Claudia del Castillo, Directrice de la Qualité et du Réseau Traducteurs.

PROFIL DE NOS PARTENAIRES ET FOURNISSEURS

Labrador est basé en France et aux États-Unis. Plus de 80 % de nos fournisseurs et prestataires sont français ou américains. Ces partenaires jouent un rôle très important dans la qualité et la créativité des offres et services proposés. Nous travaillons avec :

- des indépendants, représentant une dizaine de métiers (maquettistes, prépa-copie, directeurs artistiques, graphistes, concepteurs-rédacteurs, partenaires conseils en gouvernance et responsabilité sociale et sociétale, etc.) ;
- des traducteurs représentant trente langues et une quinzaine de spécialités ;
- des partenaires technologiques, coéquipiers de nos innovations ;
- des partenaires de production digitale et print, dont un réseau privilégié d'imprimeurs labellisés en France et aux États-Unis, complété par un réseau secondaire en Union européenne ;
- des start-ups, jeunes entrepreneurs et junior entreprises. Exemples : Supermood, Becoworking, ESCadrille Toulouse ;
- d'autres partenaires : cabinets d'avocats, spécialistes du plain language et du nudge, neuroscientifiques, analystes et gérants, académiques, etc.

La parole à nos partenaires

♥♥ *Avec Labrador, j'ai « grandi ». Leurs process, le matériau très spécial de l'information réglementée, l'accompagnement unique de leurs partenaires avec chaque année des formations à l'utilisation des outils ont nourri mon expérience et forgé mon expertise métier.* ♥♥

Magaly, Directrice artistique et maquettiste

♥♥ *La collaboration que nous menons depuis plusieurs années avec Labrador se déroule en totale confiance ; nous apprécions de pouvoir nous reposer sur leur expertise en communication financière : cela permet un bon cadrage des sujets et un véritable gain d'efficacité.* ♥♥

Thomas Menia, Studio auplaisir

♥♥ *Excellent project managers, good communication and clear instructions. Always a pleasure to work with and they always pay on time.* ♥♥

Catherine, Traductrice

CHIFFRES CLÉS PARTENAIRES ET FOURNISSEURS LABRADOR

- Plus de **500 partenaires actifs en France**, dont **36** représentent plus de 50 % de nos achats.
- Les États-Unis s'appuient également sur une **dizaine de fournisseurs locaux**.
- **Paiement fournisseurs France** : 45 jours de délai moyen en 2017 (*versus* 65 jours de délai moyen de paiement par nos clients). Aux États-Unis, le délai moyen est également de 45 jours.
- Une équipe de **cinq personnes responsables** du *sourcing*, de la qualité et des achats.
- **Une soirée annuelle Labrador**, pour célébrer ensemble nos succès : plus de 200 invités.

4. Intégrité et respect des droits de l'homme

Labrador est une société exposée aux risques de réputation, par son métier (traitement de l'information sensible d'entreprises majoritairement cotées) et par son leadership militant des meilleures pratiques.

Dans ce contexte, nous veillons à ce que nos fournisseurs et partenaires partagent nos valeurs mais aussi les règles et comportements éthiques mis en place dans l'entreprise.

- Nos principaux fournisseurs sont signataires de notre charte achats responsables, de notre accord de confidentialité et d'une attestation contre le travail dissimulé.
- Les travailleurs « temporaires » sont sensibilisés aux règles d'éthique et de bonne conduite via un livret d'accueil remis à leur arrivée.
- Labrador est basé en France et aux États-Unis. Nous n'avons donc aucune activité à risques en termes de violation des droits de l'homme.
- Nous nous engageons néanmoins à ne travailler avec aucune entreprise qui ne respecterait pas les droits de l'homme.



Notation annuelle EcoVadis en 2016 : 61/100 Certification Silver
(Moyenne France : 43/100)

Environnement : limitation de notre empreinte environnementale

Par sa taille et son activité tertiaire, l'empreinte carbone de Labrador est relativement faible. Toutefois, la prise en compte de l'environnement a toujours accompagné notre développement. De la conception des maquettes à la mise en place d'outils digitaux, en passant par l'impression et la livraison des documents réalisés, Labrador agit, en interne et auprès de ses clients, pour réduire autant que possible les conséquences néfastes de son activité sur la planète.

880 000

feuilles recyclées

20 167

documents numériques

1. Rationaliser nos consommations de papier

Limitier nos impressions

Le papier représente un enjeu important dans notre activité. Que ce soit en interne ou pour nos clients, nous avons mis en œuvre une politique d'achats responsables portant sur des papiers issus de forêts gérés durablement (labellisés PEFC ou FSC) ou recyclés.

Première source d'utilisation de papier : la production des documents clients. Depuis 2016, Labrador a fait l'acquisition d'imprimantes « intelligentes ». Au lieu d'imprimer à la demande, le salarié se déplace et libère les impressions à l'aide de son code personnel. Bénéfice : ne sont imprimés que les éléments nécessaires. Nous privilégions également l'impression recto/verso en l'installant par défaut sur tous les postes de travail.

Deuxième source d'utilisation de papier : les études réalisées et publiées par Labrador. Une enquête approfondie menée en amont nous a permis de rationaliser notre consommation. À chaque demande client, la mise à disposition d'une version numérique est privilégiée.

Recyclage systématique

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. L'invitation au recyclage à travers notre guide interne de bonne conduite et la communication dans notre newsletter (Happy News) du nombre d'arbres épargnés contribuent également à sensibiliser les salariés à la consommation de papier, qu'ils soient permanents ou qu'ils rejoignent le Groupe pour la saison.

ET POUR NOS CLIENTS ?

Chaque année, nous imprimons les documents réalisés pour nos clients. En utilisant des papiers labellisés, en diminuant le nombre d'exemplaires et les paginations, en les orientant vers des supports digitaux (PDF), nous participons à la réduction du nombre d'impressions.

Nous faisons exclusivement appel à des imprimeurs certifiés (Imprim'vert ou ISO 14001) garantissant une démarche environnementale suivie et contrôlée.

Consommation de papier (en tonnes)	2016-2017	2015-2016	Évolution
Consommation papier * (production et études)	4,40	4,05	+ 8,6 %
Consommation papier	115,00	105,00	+ 9,5 %
TOTAL	119,4	109,05	+ 9,0 %

Il est à noter que Labrador choisit ses partenaires imprimeurs au plus proche des lieux de livraison permettant ainsi de minimiser les transports.

2. Sensibiliser au Green IT

Une gestion raisonnée de notre parc informatique et bureautique

Le matériel informatique et les serveurs sont les principaux consommateurs d'énergie chez Labrador. En rénovant régulièrement le parc de matériel informatique, nous nous attachons à réduire notre empreinte environnementale grâce à l'acquisition d'équipements moins énergivores. La mise en place de nouveaux usages, la pratique d'éco-gestes contribuent aussi à réduire notre consommation énergétique :

- messagerie professionnelle et Drive (serveur partagé) des Labradoriens hébergés sur le *cloud* public de Google dans des centres de données verts ;
- 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 ;
- parc imprimantes France intégralement renouvelé en 2016 (moins énergivore) avec veille automatique programmée ;
- parc de scanners configuré pour générer des PDF optimisés/compressés prêts à l'envoi par e-mail ;
- communication et pédagogie auprès des équipes : rubrique Eco-Liu dans la newsletter interne, bonnes pratiques dans le guide d'accueil...

Des outils mis à disposition des clients et collaborateurs pour limiter les échanges de mails

- Des plateformes collaboratives et sécurisées remplacent les échanges mails avec pièce jointe, plus énergivores :
 - plateforme de dépôt et d'échanges de documents (Labrador Exchange) ;
 - plateforme de constitution et corrections de documents mis en page. (EOL, voir p. 12) ;
 - plateforme de gestion dédiée aux projets de traduction (Labrador Translations).
- Des initiatives de sensibilisation du marché et en faveur du Green IT :
 - une étude comparée sur l'impact énergétique d'un document consulté sur papier *versus* sur PDF publiée sur notre blog ;
 - nos recherches en ergonomie de lecture et comportement de l'œil humain permettent de faciliter l'accès et la compréhension de l'information d'entreprise, limitant le temps de recherche et de lecture sur le web et sur écran (15 informations trouvées en 4 min 50 s vs. 22 min en 2010) et la taille des documents papier et digitaux.

MESURER VISUELLEMENT L'IMPACT ÉCOLOGIQUE DE NOS TECHNOLOGIES POUR MIEUX SENSIBILISER

Selon notre DSI qui s'est prêté à l'exercice, Labrador c'est 7 500 mails reçus et 1 300 envoyés chaque jour et un parc informatique consommant l'équivalent de 38 frigos. Car c'est surtout à l'extérieur de l'agence que notre impact se joue.

3. Modérer notre empreinte carbone

En France, la grande majorité des salariés utilise les transports en commun. Si nécessaire, ils disposent d'un abonnement taxi pour faciliter les déplacements lors des rendez-vous clients.

Aux États-Unis, les déplacements en avion sont réduits au strict minimum, la vidéoconférence étant privilégiée la plupart du temps.

Nous avons entrepris une estimation de notre bilan carbone à partir des déplacements des collaborateurs.

	km/an	CO ₂
Déplacements voiture (2 véhicules)	7 000	1 286 kg eq. CO ₂
Taxis	18 792	9 633 kg eq. CO ₂
Déplacements avion		
• 8 A-R Paris/Atlanta	112 720	43 792 kg eq. CO ₂
• 1 A-R Paris/Delhi	13 158	5 112 kg eq. CO ₂
TOTAL	151 670	59 823 kg eq. CO₂

4. Vers le 100 % de déchets recyclés

Labrador a mis en place une démarche de tri sélectif partagée par l'ensemble des collaborateurs :

- papier : voir page 15 ;
- matériel électronique : le matériel en fin de vie est systématiquement recyclé ou donné ;
- 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.

5. Consommation d'eau et d'électricité

La consommation d'eau n'est pas un enjeu significatif pour Labrador.

Elle est cependant suivie dans le cadre d'une démarche environnementale globale à travers les initiatives suivantes :

- privilégier les choix d'équipements économiseurs d'eau et non polluants dans l'agence ;
- suivi annuel de la consommation d'eau ;
- installation de robinets mitigeurs sur l'ensemble des points d'eau de l'agence.

Consommation électricité* (en Kwh)	2016-2017	2015-2016	Évolution
Labrador	11 078	12 397	- 10,6 %
Groupe LR	68 845	62 980	+ 9,3 %
TOTAL	79 923	75 377	+ 6,0 %

* Hors USA

En France, afin d'améliorer le confort de travail, le Groupe a revu le système d'éclairage sur deux des trois étages en optant pour une lumière indirecte collective plutôt que pour la multiplication de petites lampes de bureau ou de lampadaires halogènes, souvent consommateurs d'énergie.

Une climatisation/chauffage réversible installée à l'étage sous les toits permet de réduire l'usage de chauffages d'appoint et ventilateurs individuels utilisés précédemment.

Nous avons également remplacé d'anciennes fenêtres en bois par des fenêtres à double vitrage permettant de réduire les dépenses énergétiques. Des portes palières ont été installées sur deux niveaux afin de maîtriser les ponts thermiques liés à une configuration très ouverte des locaux.

Des travaux similaires seront entrepris aux États-Unis fin 2017-2018.

Nos objectifs pour 2018

Ce rapport restitue un premier état des lieux de nos pratiques responsables.

Nous allons mettre en place des objectifs chiffrés pour le prochain exercice et nous nous engageons également à respecter les **10 principes du Pacte mondial** à travers une attitude responsable au quotidien.

Table de concordance Pacte mondial	Thématiques traitées dans le rapport	Documents disponibles	Pages
DROITS DE L'HOMME			
Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme	Communication externe (blog/Observatoires Labrador)	Charte éthique Charte achats responsables	3, 5, 6, 11, 14
Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme	Maîtrise des risques	Charte éthique Charte achats responsables	3, 5, 6, 14
DROIT DU TRAVAIL			
Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective	Relations et conditions de travail Bien-être au travail		11
Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire		Charte éthique Charte achats responsables	3, 5, 6, 11, 14
Abolir le travail des enfants		Charte éthique Charte achats responsables	3, 5, 6, 11, 14
Éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.	Égalité, mixité, diversité sociale Bien-être au travail	Charte éthique Charte achats responsables	11, 14
ENVIRONNEMENT			
Appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant l'environnement	Green IT Tri et recyclage des déchets		3, 16
Prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	Relations parties prenantes Green IT Promotion des éco-gestes Achat de papier labellisé Tri et recyclage des déchets		15, 16
Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Green IT Rapports dématérialisés		15, 16
ANTI-CORRUPTION			
Agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	Promotion de la transparence et de l'éthique dans les affaires	Charte éthique Charte achats responsables Livret d'accueil collaborateurs non permanents Grands Prix de la Transparence	2, 3, 5, 6, 7, 14



Remerciements : aux nombreux contributeurs internes et externes de ce document.



LABRADOR

LA COMMUNICATION
RÉGLMENTÉE

Contact : rse@labrador-company.com