LABRADOR

Transparency by design

Rapport ESG 2022

Sommaire

Regards croisés Laurent Rouyrès/Thibault Dewavrin 03

Qui sommes-nous ? 04

Chiffres clés 2021/22 05

Modèle d'affaires 06

Faits marquants 07

Engagements ESG 08
- Nos engagements ESG 09
- Gouvernance 10
- À l'écoute de nos parties prenantes 11
- Feuille de route 12

Environnement 13
- Éco-conception 14
- Numérique plus responsable 15
- Empreinte carbone collaborateurs 16
- Utilisation des ressources et économie circulaire 17

Social 18
- Rétention et développement des talents 19
- Santé et bien-être au travail 21
- Engagement des collaborateurs 23
- Satisfaction clients et performance durable 24
- Missions ESG 25
- Innovation client 26
- Parlez-vous langage clair ? 27
- Des partenariats durables au cœur de nos relations 28

Gouvernance 29
- Éthique & Compliance 30
- Transparence de l'information 31
- Sécurité et protection des données 32
- Contribution au débat public 33

Table de concordance 34

Regards croisés

Laurent Rouyrès/Thibault Dewavrin

Laurent ROUYRÈS
Fondateur et Président

Thibault DEWAVRIN
Directeur Général Associé

« Créer de la confiance en l'entreprise par la transparence de son information »

Vous avez racheté fin 2022 le groupe américain Argyle, c'est une étape clé dans la croissance du Groupe ?

Laurent Rouyrès : C'est une étape importante bien sûr, mais c'est aussi une aventure humaine assez particulière. Argyle a été créé par des ex-Labradoriens qui ont développé cette entreprise outre-Atlantique en s'inspirant des convictions de Labrador. L'entreprise opère donc sur le même marché que nous – l'information réglementée – avec des choix stratégiques complémentaires : le conseil pour Argyle et la technologie pour Labrador.

Finalement, nous partageons la même culture et la même vision de notre métier qui est de mettre le design au service de la transparence de l'information financière et extra-financière car les lecteurs donnent davantage de valeur à l'information si elle est claire.

Cette acquisition stratégique va notamment nous permettre de renforcer nos positions sur le marché américain. Nous comptons désormais la moitié du Fortune 100 parmi nos clients, ce qui fait de nous des leaders en France et aux États-Unis.

Thibault Dewavrin : J'ajouterais que la société est aussi implantée aux Philippines, ce qui est une ouverture pour le Groupe vers l'Asie du Sud-Est. L'équipe de Labrador Philippines est très proche de la culture de Labrador, apportant un enthousiasme, une intelligence, une joie de vivre et un niveau de compétence absolument remarquables ! Cette équipe a également mis en place une véritable démarche RSE locale, avec notamment des contributions au sein de la communauté qui sont sources d'inspiration pour nous.

Quel est l'impact de cette opération sur votre feuille de route ?

TD : Cette acquisition s'inscrit dans la trajectoire que nous suivons depuis deux ans et qui vise à renforcer nos fondations. Ce travail s'est concrétisé par la clarification de notre mission : « *Créer de la confiance en l'entreprise par la transparence de son information* » ; la refonte de notre identité visuelle ; l'amélioration de la performance du Groupe qui a notamment permis cette opération de croissance externe ; le recrutement de talents clés qui nous accompagnent dans ces projets de développement. Toutes ces étapes vont nourrir la construction de notre plan stratégique à trois ans qui est en cours d'élaboration.

LR : Effectivement, en deux ans le Groupe s'est structuré, mais les fondamentaux demeurent. L'innovation appliquée à l'intelligence de l'information est notre moteur. Nous suscitons un vif intérêt auprès des banques qui nous suivent au-delà de nos espérances. La forte dimension RSE du projet Labrador n'est pas étrangère à cette attention.

Il y a une certaine défiance de l'information qui va à l'encontre de la notion de transparence que vous défendez depuis 20 ans, comment gérez-vous ce paradoxe ?

LR : Ce contexte alimente au contraire chaque jour nos convictions ! La transparence s'impose de plus en plus face aux « *fake news* » ou aux tentatives de désinformation sur les réseaux sociaux. Si elle s'appuie sur des faits, si elle s'inscrit dans une démonstration de preuves, alors elle crée de la confiance dans l'entreprise au bénéfice de la société. La clarté est aussi indispensable pour faire gagner un temps précieux au lecteur, spécialement aux jeunes générations nées avec les réseaux sociaux et qui zappent constamment d'un sujet à l'autre.

Pour créer de la valeur, l'information doit être claire, fiable et utile. C'est précisément le travail des *Transparency Awards* qui mesurent la transparence grâce à près de 300 critères et une méthodologie scientifique validés par un organisme tiers. Nos convictions en matière de transparence sont la clé de notre réussite.

Nous avons beaucoup parlé des projets du Groupe, mais quelle est votre actualité ESG ?

TD : Les projets sont nombreux et ils nourrissent également les fondations du Groupe. En 2022, nous avons beaucoup travaillé sur le volet social en lien avec l'engagement et la satisfaction des équipes avec un investissement dédié aux formations métiers et comportementales. Tous les collaborateurs – ou presque – ont suivi des modules de formation de deux jours à la gestion de la relation client ou au management de projet.

Nous avons également accéléré nos efforts en matière de transparence et de partage de la création de valeur en interne : en communiquant précisément les résultats chiffrés du Groupe, y compris le *cash-flow* et en revalorisant la politique salariale face à l'inflation. Nous avons également mis en place un plan d'intéressement qui sera effectif en 2023. Les investissements importants alloués à la rénovation de nos locaux se sont focalisés en priorité sur le bien-être des salariés à travers des équipements et des postes de travail plus ergonomiques.

LR : Plus globalement, l'ESG est placé au cœur de notre projet d'entreprise. La responsabilité anime au quotidien nos actions et nos décisions. C'est indispensable car nous devons être à la hauteur des exigences de nos clients.

Qui sommes-nous ?

Fondé il y a plus de 30 ans, Labrador est une entreprise indépendante en mission pour servir les entreprises dans leur chemin de progrès en transparence.

Le Groupe aide les sociétés à construire une relation de confiance avec leurs parties prenantes, grâce au conseil (information financière, ESG, compliance, *asset management*) design (ergonomie de lecture, langage clair) et à la technologie (édition collaborative, gestion de projet, algorithmes de traduction automatique).

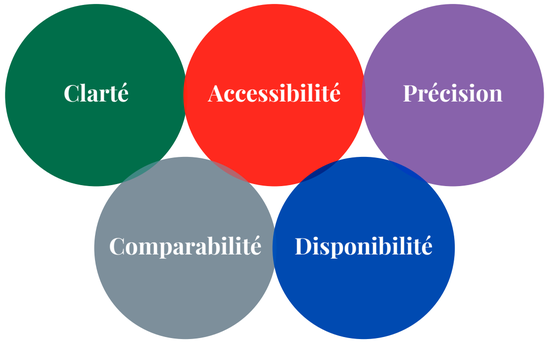
Notre mission

Créer de la confiance en l'entreprise grâce à la transparence de son information.

Notre méthode

Transparency by design

Transparency by design, c'est adopter une approche scientifique de la transparence fondée sur 5 piliers :



Nos clients

Le Groupe accompagne ainsi plus de 2 entreprises sur 3 au sein du SBF 120 en France, et plus d'1 sur 2 au sein du Fortune 100 aux États-Unis.

Notre équipe

Nous sommes une communauté de plus de 250 personnes en France, aux États-Unis et en Asie.

Nos valeurs

Nos valeurs irriguent la culture de l'entreprise et guident au quotidien les comportements des collaborateurs en interne et à l'externe.

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

Anticonformisme
bousculer pour tout réinventer

Performance
mieux, plus haut, plus loin

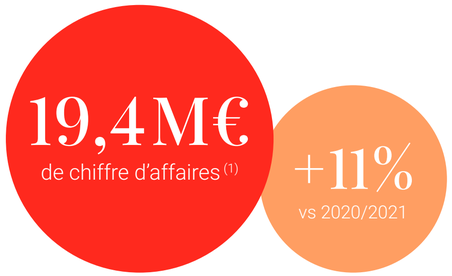
Joie de vivre
joyeusement sérieux, sérieusement joyeux

Dans le cadre de notre expansion, nous allons initier un travail en 2023 autour des valeurs de l'entreprise.

Chiffres clés 2021/2022

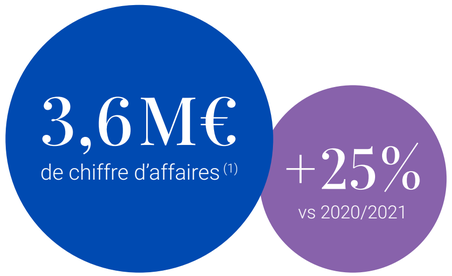
Nos performances

FRANCE



- **85** documents d'enregistrement universel (DEU) édités
- **73** DEU traduits
- **37** brochures de convocation
- **5** Codes d'éthique/Code anticorruption
- **31** missions de conseil ESG

ÉTATS-UNIS



- **85** proxies (2)
- **13** rapports ESG et Codes de conduite
- **16** rapports annuels/rapports 10K(3)

Nos ressources

4 Business Units

- Labrador Information Design (Conseil en communication réglementée)
- Labrador Language Services (Langage Clair et Traduction)
- Labrador Ethics & Compliance (Éthique et Conformité)
- Labrador US

Les fournisseurs

- **~30** fournisseurs stratégiques
- Notation RSE EcoVadis **Gold**

Les équipes

- **94 collaborateurs, en hausse de 8 % par rapport à 2020/2021 :**
  - **80** en France ;
  - **14** aux États-Unis.
- **65 %** de femmes :
  - **67 %** au sein des managers ;
  - **60 %** au sein des Comités de Direction.
- **26** recrutements en CDI en France et **3** aux États-Unis
- **3 jours** de formation/collaborateur en France

(1) Exercice clos le 30 septembre 2022.
(2) Équivalent américain de la brochure de convocation.
(3) Document que les entreprises américaines doivent adresser chaque année à la Securities Exchange Commission.

Modèle d'affaires

Nos ressources

Capitaux financiers
- 23,1 M€, dont 17,3 M€ en France
- 2,8 M€ d'EBITDA
- 6,9 M€ de trésorerie

Capital intellectuel
- 9 études
- 6 Webinaires
- Livre sur la transparence (parution 2023)
- Transparency Awards - Création en 2009
- Meilleures pratiques / standards

Collaborateurs
- 94 collaborateurs
- 60 saisonniers en France
- 65 % de femmes, dont 67 % au sein des managers et 60 % au sein des Comités de direction

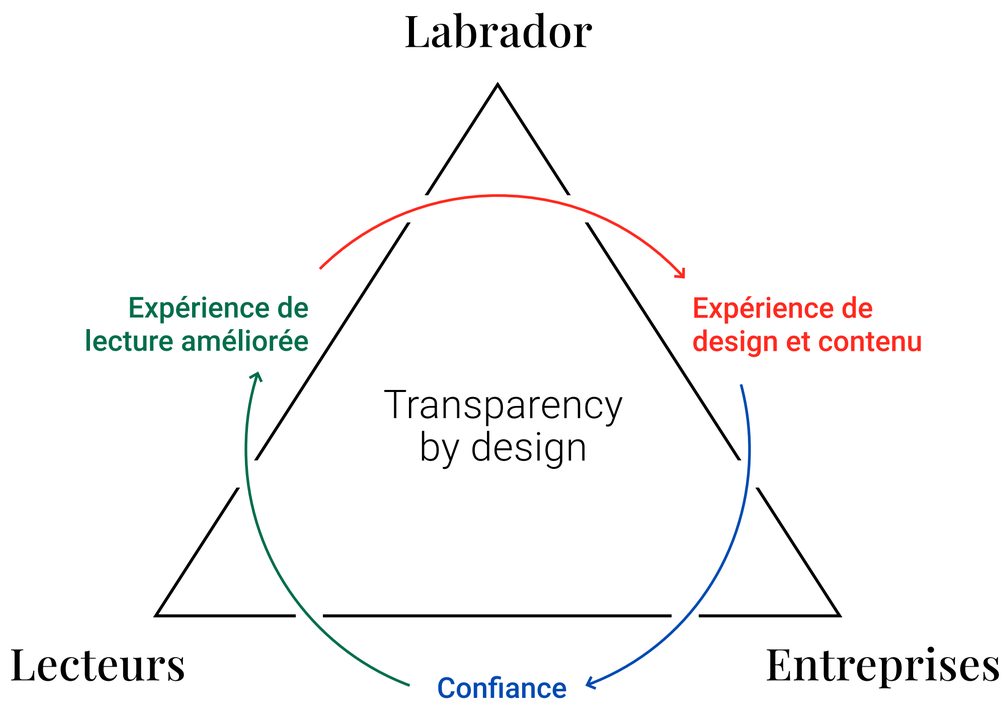
Recherche et développement
- Test lecteur / Enquête lectorat
- Outils propriétaires d'édition et de révision en langage clair : EOL NG, Signal, Cockpit, Plainly
- Pédagogie réglementaire : CSRD / Macro-balisage / devoir de vigilance / Sapin 2

Partenaires
- ~ 30 fournisseurs stratégiques
- Technologie Workiva / Pomdoc pro / Oopaya / Cyllene
- Expertise Amelkis / BM&A / Big 4 / Consultants

Écosystème
- Comité scientifique des Transparency Awards
- Associations de place (Cliff, HCGE, C3D, ...)
- Régulateur

Nos activités

| Conseil | Création | Mise en page | Traduction | Langage clair | Formation |



Notre création de valeur

Capital intellectuel
- ~ 250 participants par événement/webinaire
- ~ 5 700 abonnés sur Linkedin

Collaborateurs
- Accord télétravail
- Formations
- Création d'emploi local
- 50 CDD en France pour la saison

R&D
- 4 % du CA investis dans l'innovation

Écosystème
- 5 événements de place
- ~ 2 600 lecteurs du blog Labrador

Partenaires
- Plus de 10 ans de relations
- Accès à une base de 200 clients

Tendances

- Rattrapage européen de la numérisation de l'information réglementée
- Régulation et normalisation du reporting ESG
- Défiance institutionnelle croissante
- Accélération de la course normative internationale
- Montée en puissance de l'intelligence artificielle

Faits marquants

Labrador se refait une beauté

La création de l'identité visuelle « Transparency By Design » vise à recentrer l'image du Groupe sur la transparence, à fédérer ses différentes entités et à refléter sa nouvelle envergure internationale. Ce travail met la clarté et la confiance à l'honneur.

LABRADOR
Transparency by design

Deux nouveaux Transparency Awards

Le lancement des Transparency Awards Ethics & Compliance et des Transparency Awards Asset Management témoigne de la volonté de Labrador d'accompagner de nouveaux secteurs vers les meilleures pratiques en matière de transparence et de qualité de l'information.

TRANSPARENCY
AWARDS

La création de la Labrador Academy

Avec la Labrador Academy, le Groupe met en place un dispositif de formation ambitieux pour tous les collaborateurs en France. L'objectif ? Renforcer l'autonomie des équipes, muscler les compétences du management intermédiaire et développer le savoir-être.

Les rendez-vous Transformation du Droit

Chaque année durant deux jours les acteurs de l'innovation en droit *(Legaltech, Regtech, Legal Design...)* se rencontrent pour échanger, se former, trouver des solutions autour du droit et des pratiques de demain. Labrador a co-animé la conférence : « Sécurisez vos écrits quotidiens grâce au *Legal Design* ». L'opportunité de rappeler la pertinence du langage clair dans la conception et la rédaction des documents juridiques.

les rendez-vous TRANSFORMATIONS du DROIT PARIS

Un séminaire pour partager nos ambitions

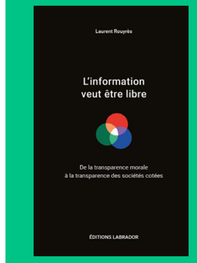
65 collaborateurs étaient réunis le 15 juin 2022 au Jardin d'Acclimatation pour une journée d'échanges et de partage autour des ambitions du Groupe. Au programme atelier de travail le matin en petits groupes, défis en plein air l'après-midi et disco le soir !

Dernière minute : décembre 2022

La famille Labrador s'agrandit

Acquisition de l'entreprise américaine Argyle. Par cette opération stratégique, Labrador s'impose comme leader de l'information réglementée des sociétés cotées, en France comme aux États-Unis. Le Groupe est désormais présent à Paris (France), Atlanta, New York (États-Unis) et Manille (Philippines). Labrador et Argyle qui comptent respectivement 94 et 200 salariés à temps plein, partagent le même ADN et la même vision de la transparence. Ce rachat conforte l'expertise de l'entreprise en matière de reporting financier et ESG.

L'information veut être libre



Sortie du premier livre de Laurent Rouyrès : *L'information veut être libre, de la transparence morale à la transparence des sociétés cotées*. Le Président et fondateur de Labrador déchiffre et analyse le concept, les faits, les techniques et les acteurs de la Transparence. En rappelant que la transparence reste éminemment un art exigeant.

Engagements ESG

Nos engagements ESG

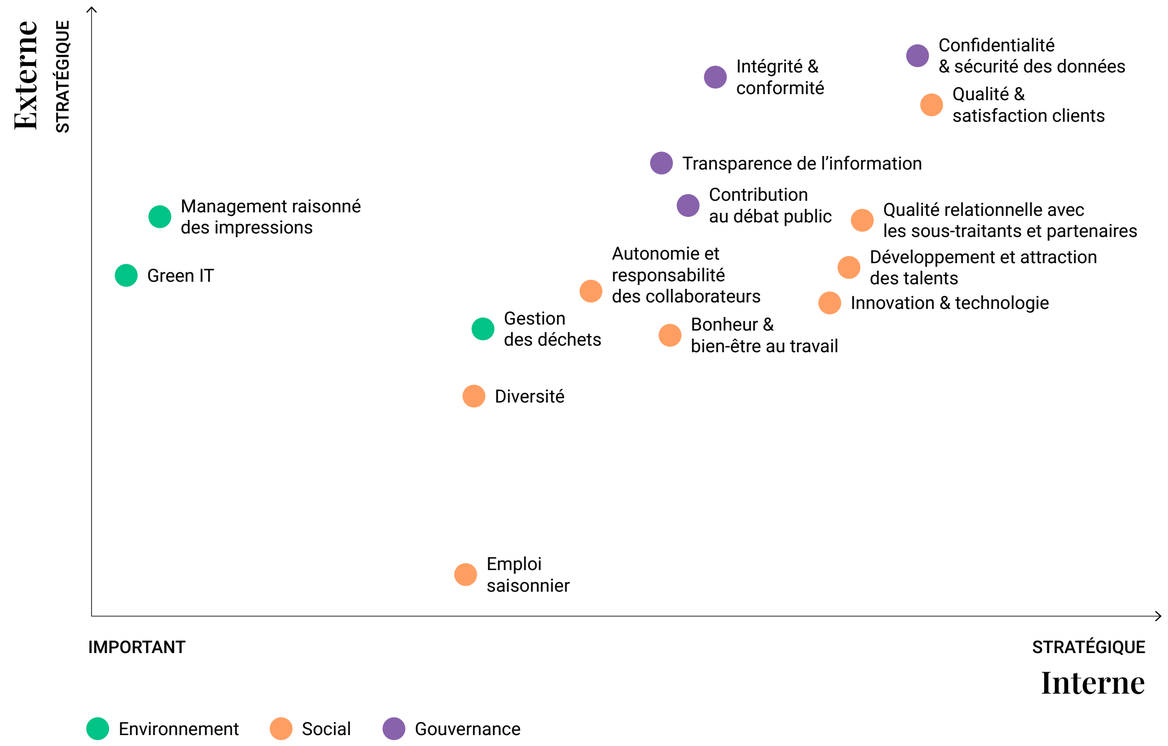
Nous avons toujours placé l'humain, l'éthique et la transparence au cœur de notre projet d'entreprise. Cet engagement s'illustre au quotidien dans la pratique de nos métiers et activités mais aussi chez les clients que nous accompagnons à travers la publication d'une information pédagogique, précise, comparable et claire.

Notre responsabilité s'incarne à travers notre démarche ESG et les engagements que nous prenons envers nos parties prenantes.

En 2022, nous avons restructuré notre stratégie autour de trois piliers : environnement, social/sociétal et gouvernance. Avec l'ambition de s'aligner progressivement sur les principaux critères de la nouvelle réglementation CSRD (voir encart).

Matrice de matérialité

La matrice de matérialité a été élaborée en 2017 dans le cadre d'un processus collaboratif. Nous avons interrogé les collaborateurs en France et aux États-Unis et complété ce dispositif par des interviews et un questionnaire envoyé à un panel de parties prenantes externes : clients fournisseurs, partenaires et saisonniers. Elle s'articule autour de 15 enjeux prioritaires.



La CSRD

La CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) est une nouvelle directive proposée par la Commission européenne sur le reporting de durabilité des sociétés. Elle remplace la directive NFRD qui encadre aujourd'hui les sociétés soumises à la déclaration de performance extra-financière.

Elle fera l'objet d'une mise en œuvre progressive en fonction de la taille des entreprises. Elle s'appuie notamment sur 12 normes universelles applicables à toutes les sociétés : les ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*).

La CSRD s'appliquera progressivement à compter du 1er janvier 2024 pour des premiers reportings dès 2025.

Gouvernance

Labrador est une société indépendante à forte culture entrepreneuriale détenue majoritairement par son fondateur et Président, Laurent Rouyrès. L'entreprise est co-dirigée depuis janvier 2021 par Thibault Dewavrin, Directeur général associé.

Laurent ROUYRÈS,
Fondateur et Président

Thibault DEWAVRIN,
Directeur général associé

Gouvernance de l'ESG*

L'ESG (Environnement, Social, Gouvernance) est placé sous la responsabilité du Directeur Général et relayé en interne par des initiatives au sein de chaque département. En 2021/2022, les actions prioritaires ont porté sur la formation des collaborateurs, la qualité de vie au travail et la gouvernance à travers le déploiement de l'axe transparence.

Comité de direction France**

Thibault DEWAVRIN,
Directeur général

François-Gérard BOUY,
Directeur financier et administratif

Caroline BAUTZ,
Directrice de la Relation clients

Pierre LEBRETON,
Directeur de Labrador Language Services

Eve PÉRIVIER,
Directrice des opérations et de la technologie

Camille CROISÉ,
Directrice commerciale

Alicia COUDERC,
Directrice de Labrador Ethics & Compliance

Comité de direction États-Unis**

Nneoma NJOKU,
Directrice générale

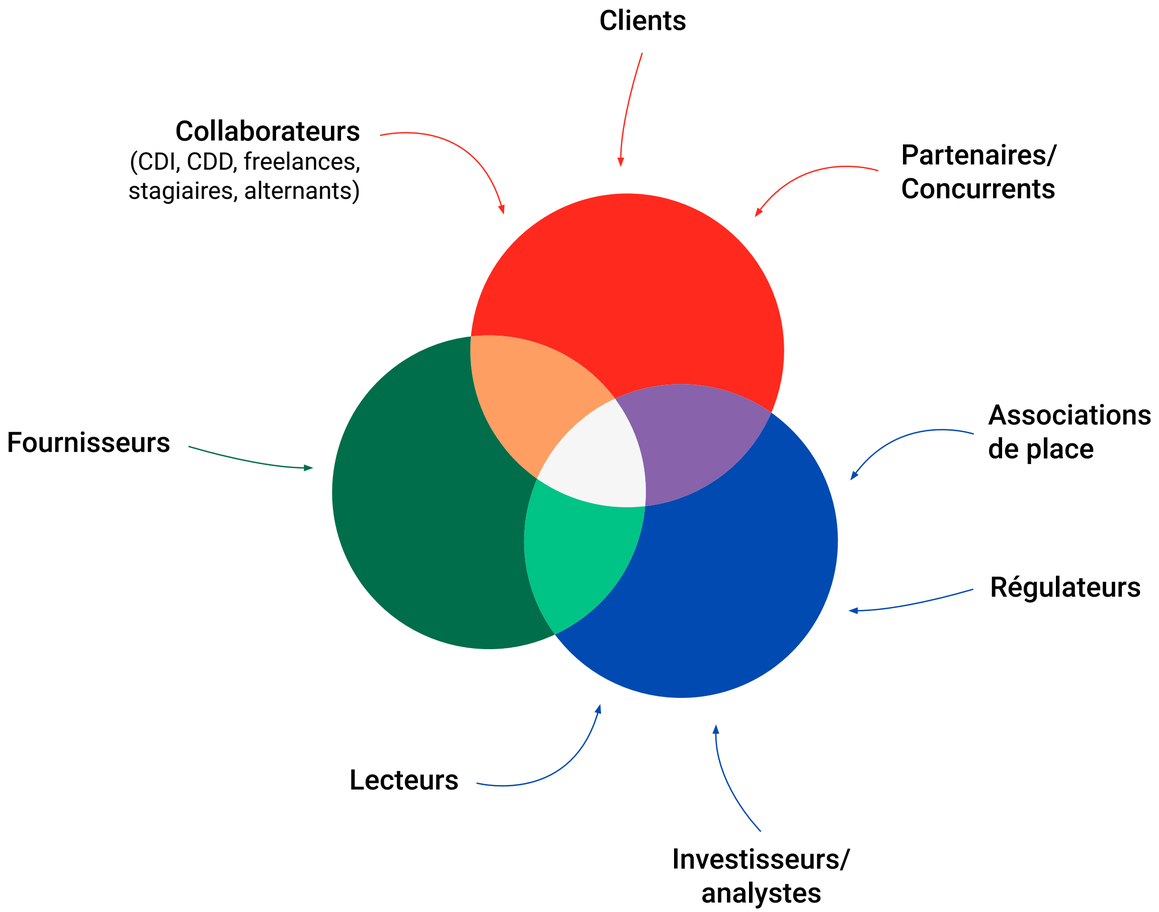
Jim LOSEE,
Directeur des Opérations

Susan NELSON,
Directrice des Opérations

* Environnement, Social, Gouvernance.
** Au 30 septembre 2022.

À l'écoute de nos parties prenantes

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



Modes de dialogue

Avec la communauté financière

Blog sur l'information réglementée

Organisation d'évènements de place

User groups analystes/gérants

Participation à des tables rondes, groupes de travail, conférences

Avec les collaborateurs

Q&R trimestriels

Enquêtes de satisfaction

Évènements Labrador

Séminaire annuel

Newsletter Happynews

Avec les clients et partenaires

Observatoire de l'information réglementée

Panorama de la Gouvernance

Organisation et participation à des évènements/ webinaires de place

Enquêtes de satisfaction clients flash et annuelles

Feuille de route

Piliers	Enjeux	ODD	Actions 2021/2022
ENVIRONNEMENT			
	Climat		Éco-conception design graphique
			Empreinte carbone collaborateurs : forfait mobilité durable
	Utilisation des ressources / économie circulaire		Gestion des déchets Sensibilisation aux éco-gestes
SOCIAL / SOCIÉTAL			
Collaborateurs	Rétention et développement des talents		Labrador Academy
	Santé et bien-être au travail		Qualité de vie au travail : réaménagement des bureaux en France Formalisation du dialogue social Ouverture des négociations sur 4 accords collectifs, signature de l'accord sur le télétravail Évènements internes conviviaux et festifs
	Engagement des collaborateurs		Enquêtes de satisfaction Révision de la politique salariale
Clients	Satisfaction clients et performance durable		Suivi du Net Promoter Score (NPS) clients* Déploiement d'un plan qualité Création d'un blog sur l'information réglementée aux États-Unis Missions de conseil ESG, éthique et droits humains
	Innovation Digitale		Plate-forme d'édition collaborative EOL NG
Fournisseurs	Chaîne de valeur responsable		Centralisation des données fournisseurs
GOUVERNANCE			
	Éthique et compliance		Continuité de la politique interne et externe
	Transparence de l'information		2 nouveaux Transparency Awards en France (Ethics & Compliance, Asset Management)
	Cybersécurité et protection des données		Conformité du site internet / RGPD
	Contribution au débat public		Études, séminaires, web conférences

* Le NPS permet de mesurer la satisfaction et la fidélité des clients.

Environnement

Éco-conception

L'empreinte environnementale de Labrador est plutôt modeste au regard de sa taille et de son activité de services aux entreprises. Néanmoins, nous poursuivons nos efforts pour réduire les postes les plus émissifs : éco-conception graphique, numérique responsable et empreinte carbone collaborateur.

L'éco-conception dans le design graphique est une approche créative assez nouvelle qui s'inscrit dans une démarche de communication responsable.

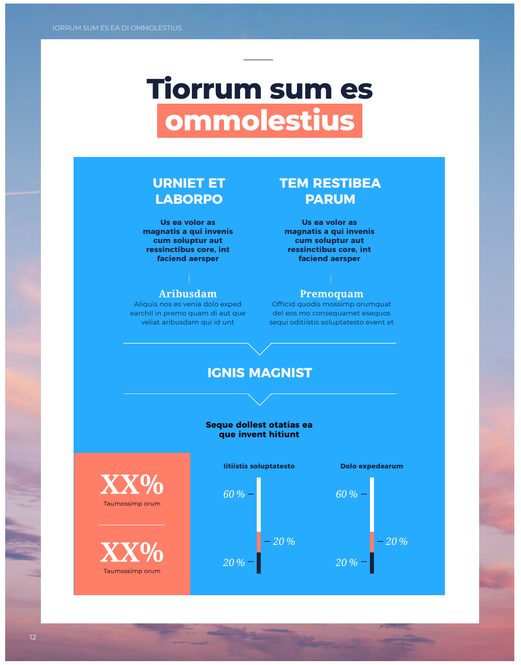
Il s'agit de revisiter le processus créatif et le traitement des contenus afin de réduire son impact environnemental. Un parti pris qui peut s'avérer pertinent pour relayer les messages de nos clients en cohérence avec leurs objectifs extra financiers.

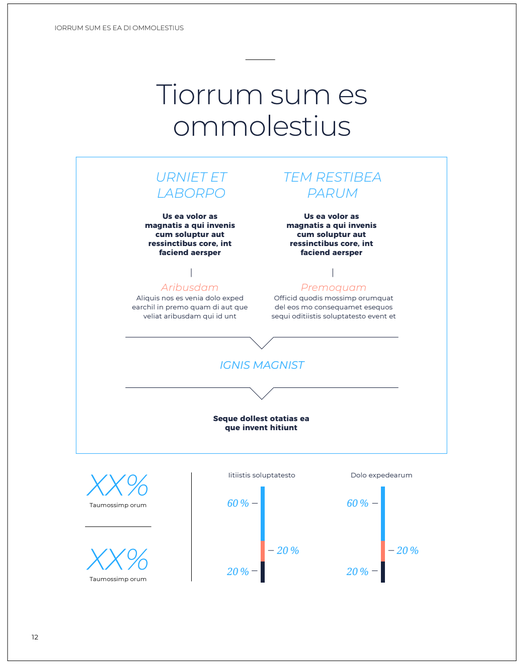
Éco-conception pour l'impression

En 2021/2022, nous avons recruté un nouveau Directeur de création convaincu du bien-fondé de cette approche qui sensibilise nos équipes et nos clients à travers les recommandations et propositions suivantes :

- Créer des maquettes plus aérées
- Réduire les aplats de couleurs et privilégier les teintes claires
- Utiliser des photos seulement lorsque c'est utile au lecteur, soit en termes de sens ou d'ergonomie de lecture
- Utiliser des icônes et logos au format vectoriel pour réduire le poids des fichiers
- Privilégier les encadrés en filaire aux encadrés pleins
- Privilégier des polices de caractères fines en bâton plutôt que du sérif
- Privilégier les encres écologiques
- Privilégier le format digital ou PDF plutôt qu'une impression
- Optimiser le poids des fichiers
- Utiliser du papier certifié pour les impressions et éviter le gaspillage

Éco-conception : avant/après





« Voici un exemple d'éco-conception graphique. Le contenu est identique mais les partis pris sont les suivants : suppression des aplats de couleurs denses pour réduire la surface d'encrage, traitement des encadrés au filaire avec une découpe de l'information utilisant de simples traits de séparation. Enfin nous avons choisi une police plus légère pour réduire encore le taux d'encrage. »

Xavier DIVOUX-CAILLÈRES,
Directeur de la création Groupe

Numérique plus responsable

Les équipements les plus énergivores chez Labrador sont les équipements informatiques et les serveurs utilisés pour le fonctionnement de notre activité.

Éco-conception numérique

En matière d'éco-conception numérique, nous avons adopté les partis pris suivants en interne, comme en externe :

- Éviter le service numérique inutile en définissant de manière fine les besoins utilisateurs
- Lutter contre l'obsolescence matérielle en concevant des documents adaptés aux matériels/logiciels les plus anciens possibles
- Privilégier le texte ou l'image à la vidéo, lorsque c'est possible
- Privilégier l'utilisation de polices système
- Compresser les fichiers PDF et limiter les échanges clients/serveurs de fichier volumineux par e-mail
- Opter pour le mode sombre lorsque cela est possible

https://www.websitecarbon.com/website/labrador-transparency-com/

Matériel et infrastructure

- Labrador renouvelle régulièrement son parc pour disposer de machines et d'outils avec une empreinte environnementale plus performante ;
- Messagerie professionnelle et serveur collectif partagé des Labradoriens hébergés sur le cloud public de Google dans des centres de données verts (qui ré-exploitent la chaleur des serveurs) ;
- Veille automatique configurée par défaut lors de l'installation des postes de travail ;
- Veille automatique programmée de notre parc d'imprimantes en France ;
- Scanners configurés pour générer des fichiers PDF compressés prêts à l'envoi par e-mail.

Empreinte carbone collaborateurs

Sensibles aux enjeux du changement climatique et de la transition énergétique, nous avons engagé une démarche progressive de transformation des pratiques à partir du Diag Éco-Flux, un programme d'accompagnement personnalisé sur 12 mois réalisé avec Bpifrance. La feuille de route s'est notamment concrétisée en 2022 par la mise en place du forfait mobilité durable et le lancement du chantier de rénovation des bureaux.

Mobilité durable

En 2021/2022, nous avons signé un accord collectif encadrant la mise en place du forfait mobilité durable. Nous mettons à la disposition des collaborateurs une enveloppe de 50 € par mois pour privilégier les transports responsables : vélo, trottinettes, scooters électriques, transports en commun.

Pour les déplacements en taxi, nous travaillons avec un partenaire qui s'est engagé à devenir Net Zéro Carbone à horizon 2030 avec une flotte zéro émission.

Éco-Flux

En 2021/2022, nous avons reçu la restitution du diagnostic Éco-Flux. Cet audit a identifié et analysé les flux : énergie, déchets et eau dans une optique de réduction de l'impact environnemental et d'amélioration des pratiques. Nous avons capitalisé sur ce travail en remplaçant dans nos bureaux la chaudière au fioul par une pompe à chaleur plus écologique. Les conseils et recommandations de cet audit orienteront nos plans d'actions en 2023.

1 %

du chiffre d'affaires investi dans la pompe à chaleur

Empreinte carbone/collaborateur

Piliers	Km/an 2022	Kg eq. CO_2 2022	Km/an 2021	Kg eq. CO_2 2021	Km/an 2020	Kg eq. CO_2 2020	Km/an 2019	Kg eq. CO_2 2019	Évolution
Déplacements voiture	11 109	1 765	2 649	421	3 411	3 411	7 475	1 674	5 %
Taxis	8 478	1 144	5 718	772	14 648	14 648	22 944	2 584	-56 %
Déplacement avion	68 400	10 396	28 160	4 280	-	0	4 9329	1 0447	-
TOTAL	**87 987**	**13 305**	**36 527**	**5 473**	**18 059**	**18 059**	**79 748**	**14 705**	**-10 %**

Utilisation des ressources et économie circulaire

Promouvoir les éco-gestes

Il est essentiel de communiquer auprès des équipes pour favoriser un comportement responsable sur le lieu de travail.

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

Papier

Pour réduire et diminuer l'empreinte carbone de notre consommation papier, nous prenons les mesures suivantes :

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

Consommation de papier* *(en tonnes)*	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019	Évolution
Production et études	0,19	0,74	1,97	2,96	-94 %
Cahier des charges clients	155	162	167,1	171,8	-10 %
TOTAL	**155,19**	**162,74**	**169,07**	**174,76**	**-11 %**

* Hors USA.

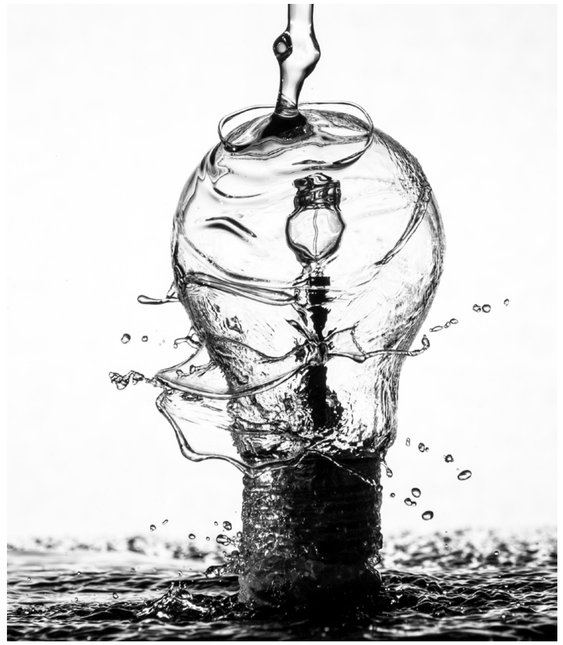
Electricité

Consommation électricité *(en Kw/h)*	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019	Évolution
TOTAL GROUPE	**31 850**	**40 114**	**50 401**	**53 836**	**-41 %**

Eau

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

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



Social

Rétention et développement des talents

L'incarnation de la mission de Labrador passe avant tout par le déploiement personnel de chaque collaborateur au sein d'un collectif qui doit les soutenir.

La gestion des personnes doit permettre à toutes et tous d'assumer avec joie une responsabilité ajustée tant à ses compétences qu'à ses ambitions, dans un cadre alliant bienveillance et exigence au service d'un bien collectif.

Nos recrutements, nos travaux sur l'organisation, nos formations et nos attentes vis-à-vis des personnes qui encadrent visent à faire vivre la constante recherche de cet équilibre.

En 2021/2022, nous avons recruté plusieurs cadres dirigeants et lancé de nombreuses initiatives pour accompagner la croissance du Groupe.

Des effectifs en hausse

En 2021/2022, Labrador compte 94 collaborateurs en France et aux États-Unis, soit une hausse de +8 % par rapport à l'année précédente (87 collaborateurs). L'effectif moyen en France se compose de 45,7 % de CDD.

Chaque année, de nombreuses personnes viennent en effet renforcer nos équipes de production pour répondre à l'augmentation de notre activité en saison. Labrador réalise plus de la moitié de son chiffre d'affaires annuel en trois mois.

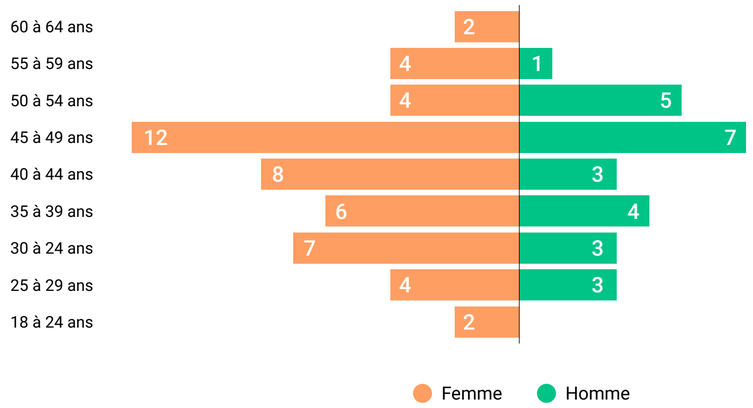
Les expertises métiers présentes au sein de l'agence nécessitent un personnel qualifié ce qui se traduit notamment par un taux cadre de 96 % en France.

Des équipes aux profils variés

Les femmes représentent 65,3 % des effectifs du Groupe en CDI : 62,8 % en France et 66,7 % aux États-Unis. Elles représentent 66,7 % des managers (hors Comités de direction) et 57,1 % des postes de direction.

La tranche d'âge de 40 à 45 ans est toujours la plus représentée. Toutefois, même si la courbe de la pyramide des âges est toujours de type « feuille de chêne », la représentation des Labradoriens de moins de 40 ans est devenue supérieure à celle des plus de 45 ans.

Pyramide des âges des CDI au 30/09/2022



L'âge moyen reste stable en France :

42,2 ans

(vs. 42,7 en 2020/2021)

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

Lancement de la Labrador Academy

La Labrador Academy est un vrai projet d'entreprise qui vise à structurer davantage notre politique de formation, accompagner la croissance et les objectifs stratégiques du Groupe et faire « grandir » les talents. Nous encourageons l'apprentissage continu en donnant aux collaborateurs l'opportunité de dédier deux jours par mois à la formation.

En France, ce dispositif de montée en compétence des équipes s'est articulé autour de plusieurs projets :

- **Des formations sur mesure sur la gestion de projet et le management :** ces sessions en présentiel concoctées par un partenaire externe alternent sur trois jours phases de réflexion et phases d'exercices. Au menu du parcours management : développer son savoir-être dans les comportements managériaux, clarifier les responsabilités en tant que manager, identifier les critères d'efficacité des équipes en situation de télétravail.
- **Des formations sur site :** 35 collaborateurs, dont le Comité de Direction, ont été formés à la transparence et à l'intégralité des critères qui alimentent les Transparency Awards (cf page 31).
- **La formation de trois membres du Comex au leadership authentique :** ces séances de coaching et d'accompagnement organisées avec Thomas More Partners ont démarré en 2022 et se déroulent sur plusieurs mois. Elles auront vocation à se développer dans les instances de gouvernance Labrador.

Aux États-Unis, une partie des équipes a été formée au management, à la finance et à l'ESG.

Rétention et développement des talents

Digitalisation des outils RH avec Lucca

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

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

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

Des entretiens annuels et semi-annuels pour faire le point…

Travailler chez Labrador, c'est apprendre en continu au contact d'une matière dense et mouvante, ainsi que de professionnels de haut niveau chez nos clients comme au sein de notre entreprise. Les entretiens individuels permettent de faire le point sur le travail accompli par le collaborateur grâce à une grille d'évaluation commune. C'est un temps d'échange important qui permet de mettre en place des objectifs de progression associé à des modules de formation si nécessaire.

En bref

- Chaque année, **60 collaborateurs environ** rejoignent le groupe durant le pic saisonnier que nous appelons « la Mousson ». Ils bénéficient d'une formation pour se familiariser avec nos métiers et nos process. L'objectif ? accélérer leur intégration, comprendre la culture, les outils et l'organisation Labrador.
- **Un guide d'intégration pour les nouveaux entrants.** Ce livret d'accueil facilite l'intégration des jeunes recrues et stagiaires. Il présente l'organisation, les valeurs, les consignes de travail, les éco-gestes à respecter et toutes les informations pratiques qui vont faciliter leur immersion chez Labrador.

Santé et bien-être au travail

Le bien-être et l'épanouissement des collaborateurs s'incarnent dans nos valeurs et régissent nos interactions. Nous veillons à créer une ambiance de travail positive, bienveillante et propice à la performance. La recette Labrador : apporter toute l'année mais surtout durant le pic d'activités, des petites attentions qui améliorent le quotidien des équipes et une touche de convivialité et de bonne humeur pour nourrir la force du collectif.

Des locaux tout neufs

En 2022, nous avons rénové entièrement les locaux en France. Ce chantier ambitieux s'est focalisé sur deux axes :

- le bien-être des collaborateurs et la qualité de vie au travail,
- la mise en conformité des installations et la réduction des consommations d'énergie.

Revue de détail en quelques points

Écouter avec la mise en place d'un questionnaire anonyme pour recueillir en amont les souhaits et attentes des collaborateurs sur l'amélioration des espaces de travail.

Se retrouver avec un nouvel aménagement des espaces communs dont un bar au rez-de-chaussée avec du café bio en libre-service et une terrasse, le tout aux nouvelles couleurs de Labrador.

Travailler avec des espaces de travail hybrides adaptés au télétravail, des bureaux avec hauteur modulable pour alterner les positions debout ou assis, des chaises ergonomiques, des casiers en flex office pour stocker ses effets personnels. Un confort thermique optimisé.

Échanger avec les clients, entre les équipes avec la création de 7 nouveaux espaces de réunion. Les salles sont équipées de grandes télés avec micros pour favoriser les réunions à distance.

« Nous avons investi près de 700 000 € dans la rénovation de nos bureaux. Une part importante de ces investissements a été dédié à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Les salariés ont été consultés avant les travaux et durant tout le processus via des enquêtes. L'objectif était de repenser et d'adapter les volumes et les espaces aux nouvelles normes de travail et de conserver l'esprit de Labrador à la fois chaleureux et anticonformiste. »

François BOUY,
Directeur administratif et financier Groupe

Santé et bien-être au travail

Un accord sur le télétravail

La mise en place de l'accord télétravail effectif début 2022 propose un cadre souple aux collaborateurs en CDI éligibles à ce dispositif. Il repose sur trois principes fondateurs : **flexibilité, confiance mutuelle et management de proximité.**

Les modalités de mise en œuvre laissent une large place à l'autonomie avec la possibilité de télétravailler 113 jours par an, soit une moyenne de 2,5 jours par semaine. Les jours peuvent être fixes ou fluctuants en fonction des accords contractés entre le manager et le collaborateur.

Cet accord passe par le respect de certaines règles dont le maintien de l'efficacité, l'équilibre des temps de vie et la confidentialité des données. Le dispositif très apprécié des équipes s'avère particulièrement pertinent durant la période de « Mousson » car il limite les temps de transport et donc la fatigue des collaborateurs.

Un dialogue social renforcé

Le dialogue social a été très actif en 2021/2022 avec la signature de quatre accords collectifs. Les négociations et interactions avec le CSE ont permis notamment de normaliser le temps de travail et d'encadrer davantage le risque de sur investissement des équipes. Ils responsabilisent les managers et cadrent davantage les contrats et heures de travail liées aux activités pour chacun afin de prévenir et réduire les risques psycho-sociaux.

En 2021/2022 :

- Signature de l'accord télétravail le 13 janvier 2022
- Ouverture des négociations pour :
  - Accord NAO (Négociation annuelle obligatoire)
  - Accord temps de travail
  - Accord forfait mobilité durable
- Deux représentants du personnel à l'écoute des équipes de Labrador Paris.

Le bien-être au travail et la convivialité

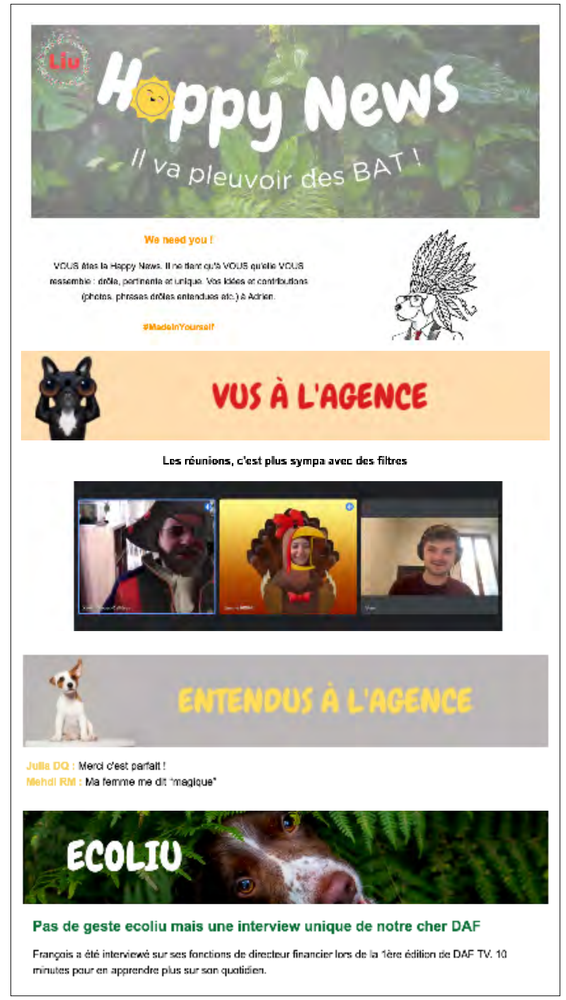
- Une couverture santé-prévoyance d'entreprise pour tous les salariés permanents et saisonniers, prises en charge à 50 % (santé) et 100 % (prévoyance) par Labrador ;
- Des activités et des événements mensuels renforçant la cohésion des équipes : afterwork chandeleur, apéro St Patrick, afterwork fin de mousson, crémaillère Labrador, soirée de Noël, déjeuner carnaval, etc. ;
- Mais aussi :
  - 3 séances de sophrologie en France ;
  - 4 séances de boxe ;
  - un concours de mèmes Internet ;
  - un atelier pâtes chez Labrador US ;
  - et plein d'autres choses...

La communication chez Labrador, c'est :

- Un Q&R trimestriel en France et aux États-Unis : session de questions/réponses libres entre les collaborateurs et la direction, en vue d'une transparence accrue ;
- Un séminaire annuel ;
- La publication d'une newsletter mensuelle collaborative (Happy News) en France.

0
Accident du travail

6 %
Taux d'absentéisme 2021/2022



Engagement des collaborateurs

Labrador mobilise un large spectre large de talents, d'experts financiers aux directeurs artistiques, en passant par des chefs de projets. Exprimer cette richesse requiert un fort engagement où l'audace, la prise de risque et l'anticonformisme sont clés. Cet état d'esprit appelle aussi une prise de recul collective sur ce que nous faisons, cultivée par les dispositifs d'écoute des collaborateurs.

En 2021/2022

12
Événements internes à Paris

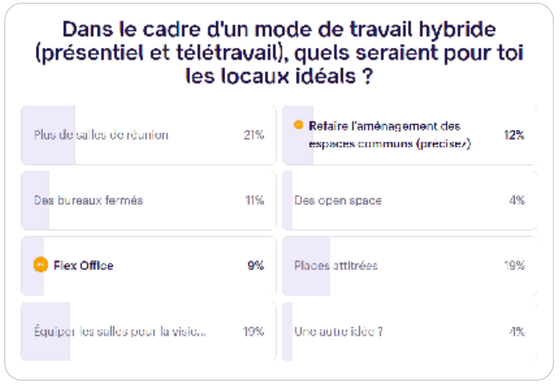
7
Sessions de Q&R

Enquêtes de satisfaction

Une enquête dédiée aux collaborateurs en CDI autour des thématiques suivantes : ambiance du travail, efficacité et écoute du management, équilibre vie professionnelle vie perso, compréhension des missions et des postes du chacun, perspectives de carrière.

Une enquête dédiée aux saisonniers autour des thématiques suivantes : qualité du livret d'accueil, qualité de la formation pour faciliter l'intégration, prise en main des outils Labrador ; qualité de la communication avec les équipes.

Des enquêtes flash autour de la rénovation des locaux *via* l'application Swile.



Ce dispositif a permis de nourrir et alimenter les projets qui ont jalonné l'exercice : rénovation des locaux, lancement de la Labrador Academy ou qualité de vie au travail.

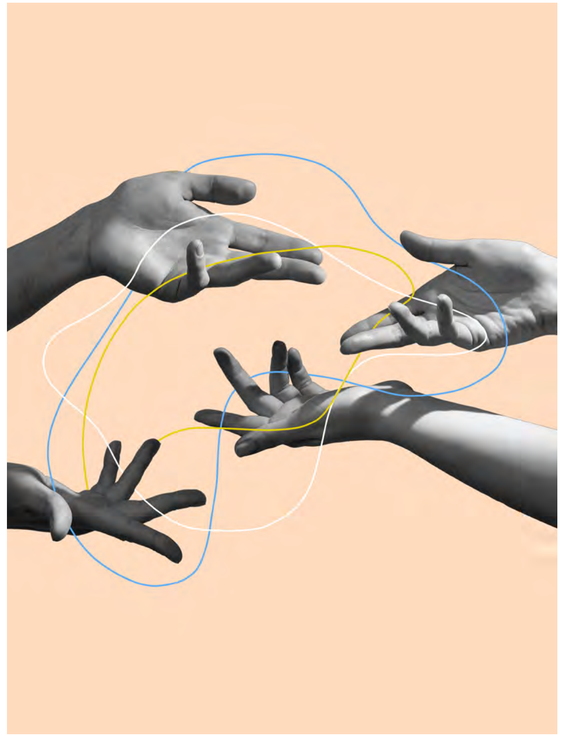
Rémunérations

Nous avons augmenté de 5 % en moyenne la rémunération annuelle fixe de tous les collaborateurs (*via* notamment la baisse du bonus au profit du salaire fixe). Cette initiative a répondu à une demande des Labradoriens qui souhaitaient une revalorisation des salaires pour conserver leur pouvoir d'achat face à l'inflation. La décision s'inscrit dans le cadre des accords NAO (Négociation annuelle obligatoire).

Elle complète d'autres dispositions parmi lesquelles : l'augmentation des chèques cadeaux, la revalorisation du ticket restaurant ou la mise en place du forfait mobilité durable.

La diversité et l'inclusion chez Labrador, c'est :

- **50 %** de femmes au comité de direction France
- **66 %** de femmes au comité de direction États-Unis
- **7** étudiants accueillis en stage ou alternance
- **Un partenariat** avec un établissement ESAT pour l'entretien de nos locaux



Satisfaction clients et performance durable

Améliorer la transparence de l'information d'entreprise est l'obsession de Labrador, qui travaille main dans la main avec ses clients pour réaliser cette ambition. Concrètement, cela se traduit par des efforts constants pour mesurer et améliorer la qualité et l'efficacité de nos services de conseil, d'édition et de traduction. Cela peut nous conduire à revoir nos processus ou à réaliser des investissements technologiques pour défendre nos convictions et les meilleures pratiques de transparence.

Ève PÉRIVIER,
Directrice des opérations et de la technologie, Labrador France

« Je me suis beaucoup impliquée cette année dans l'organisation et l'amélioration de la production qui était l'un des axes de travail identifié par le Groupe. La prise en main d'une nouvelle plateforme (EOL NG) est toujours un exercice délicat tant pour nos équipes que pour nos clients. Le travail effectué en termes d'alignement des attentes client sur l'organisation, de renforcement des ressources, d'optimisation du temps de traitement des réponses va dans le bon sens. »

Un plan qualité au service de la satisfaction client

En 2021/2022, nous avons mis l'accent sur un plan qualité au niveau de la production à travers les initiatives suivantes :

Nomination d'une responsable de la satisfaction client dans l'équipe production

Sa mission : établir une grille de critères qualité tout au long du processus ; enrichir cette grille en faisant remonter les « évènements » clients ; capitaliser sur le retour d'expérience pour traiter plus rapidement les alertes. Ce travail mené à l'échelle du Groupe a été réalisé à partir d'un projet pilote développé par Labrador Language Services. Il sera poursuivi en 2023.

Mise en place de questionnaires flash après chaque étape de production (conseil, livrables, création, etc.)

Ces enquêtes sont complétées par des questionnaires plus détaillés en fin de projet avec une question sur le NPS client. Cet indicateur est clé pour Labrador. Tous les Labradoriens sont incentivés sur le NPS.

Renforcement des équipes support production pour accompagner la migration des clients sur la nouvelle plateforme EOL NG

La formation client a été renforcée avec des modules additionnels pour accompagner la montée en compétence des contributeurs. Trois personnes au total ont rejoint ce pôle en 2021/2022.

Renforcement des équipes support technique dont les plages horaires ont été étendues

Ces collaborateurs sont chargés de qualifier et saisir les demandes mails clients et de les faire remonter aux équipes concernées pour optimiser le temps de réponse.

Point hebdomadaire sur la « météo client » avec le Comité de direction,

Ces points réguliers visent à identifier et suivre tous les projets afin d'anticiper et d'agir ensemble en cas de difficulté.

Nneoma N'JOKU,
General Manager, Labrador US

« La stabilité de notre satisfaction clients s'explique notamment par la séniorité, l'expérience et l'engagement des équipes. Cette excellence opérationnelle dans les process et les livrables associée à une proximité client nous permet de fidéliser mais aussi de gagner de nouveaux clients tels que Apple que nous venons de remporter. »

Net Promotor Score 2021/2022

36
Labrador Information Design

34
Labrador Language Services

Missions ESG

Nous avons développé depuis quelques années une expertise conseil dans le domaine de la communication extra-financière (ESG/RSE), la gouvernance, les risques et la finance durable.

L'ESG est devenu un sujet stratégique dans les organisations porté par une réglementation de plus en plus exigeante et foisonnante.

Notre équipe de 15 experts accompagne les émetteurs *via* notre pôle Conseil dans de nombreux domaines tels que :

- Audits critiques de publications ESG/DD ;
- Accompagnement dans la prise en compte des nouvelles exigences réglementaires (CSRD, Taxonomie) ;
- Conception, rédaction de documents ESG, finance durable et climat (rapports intégrés, DPEF (déclaration de performance extra financière), rapports RSE, rapports d'activités, rapports climat ;
- Réalisation d'infographies à forte valeur ajoutée telles que modèles d'affaires, trajectoires climat, matrice de matérialité, cartographies des risques.

Labrador Ethics & Compliance grandit

Créée en 2021, Labrador Ethics & Compliance (LEC) allie les expertises du droit, de la pédagogie et du design au service d'une compliance opérationnelle, engagée et créatrice de valeur.

LEC opère sur 4 métiers :

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

LEC en 2021/2022, c'est :

- 2 nouveaux recrutements pour étoffer les équipes ;
- le lancement de la première édition des Transparency Awards Ethics & Compliance ;
- l'organisation de 2 webinaires autour de l'éthique et des droits humains ;
- 3 apéros Compliance pour faire grandir la communauté éthique et compliance ;
- 38 missions, dont 4 campagnes de formation, 2 plans de vigilance, 5 mises à jour de Chartes éthiques ou de Codes de conduite...

Alicia COUDERC,
Directrice Générale,
Labrador Ethics & Compliance

« En 2021/2022, nous avons particulièrement travaillé à la formalisation de nos convictions en matière de design de l'information éthique et compliance des entreprises. Cela nous a permis d'aboutir à une première édition des Transparency Awards Ethics & Compliance, que nous souhaitons installer comme un événement de référence pour la place. Nous sommes heureux d'accompagner l'effort de formalisation et de partage de convictions de place pour servir cette matière qui monte en puissance, notamment à l'échelle européenne.»

Innovation client

Nous cultivons notre indépendance technologique en promouvant à la fois nos solutions et celles de partenaires afin de toujours proposer la solution la mieux à même de servir la transparence dans un contexte donné.

Chiffres clés

- **6 M€ investis** dans le numérique (EOL NG, Cockpit, …) depuis 2020
- **Plus de 70 000 pages traitées** par EOL et EOL NG en 2021/2022
- Une équipe de **6 développeurs IT**

Matthieu GARAT,
Directeur digital

« Nous déployons des outils métiers qui accompagnent la transformation numérique de l'information règlementée et préfigurent la mise en place de nouveaux standards. Le format digital SIGNAL démocratise par exemple l'accès à l'information en proposant aux lecteurs une interface claire, fluide et intuitive. Chercher et trouver l'information, exporter et exploiter des données se fait désormais en quelques clics. »

Penser la production de demain fait partie intégrante de nos axes de développement et priorités stratégiques. La plateforme Edit OnLine (EOL) fruit de 9 ans de travail en R&D a inventé un nouveau mode de production, ultra sécurisé, collaboratif et online plébiscité par nos clients.

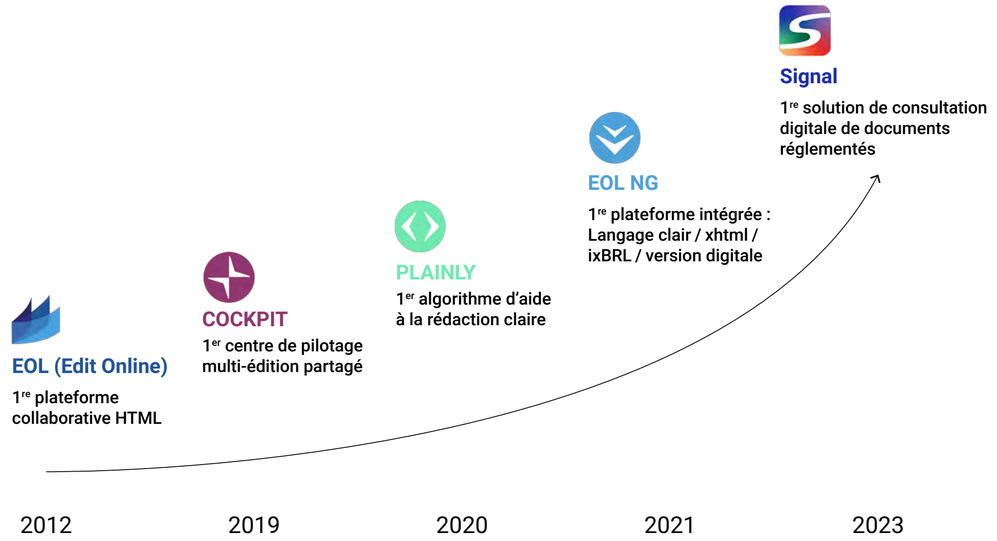
En 2021, nous avons lancé la plate-forme nouvelle génération EOL NG qui répond notamment au règlement ESEF (reporting électronique harmonisé européen). La réglementation impose la publication des rapports annuels des sociétés cotées en format digital (similaire à celui des pages web) dans lequel certaines données chiffrées et textes explicatifs sont balisés en utilisant la technologie Inline XBRL.

En 2022, le balisage des états primaires et des notes annexes aux comptes consolidés a complété ce dispositif réglementaire.

Les bénéfices de la nouvelle plateforme EOL NG

- **Unicité :** possibilité de traiter un seul contenu sur différents types de supports (PDF, HTML, Word, ESEF).
- **Efficacité :** solution d'édition collaborative qui permet de travailler à plusieurs sur un même document.
- **Simplicité :** environnement bureautique, facilité de prise en main.
- **Sécurité :** des flux de données et de leur hébergement. Les données sensibles sont stockées dans un environnement unique et sécurisé.
- **Sobriété :** hébergement cloud plus sobre en carbone. Réduction des échanges de mails.

Les produits digitaux chez Labrador



EOL NG : Solution collaborative d'édition de documents multiformat
COCKPIT : Solution de gestion de projet d'édition incluant l'échange de donnée, la planification, le suivi des tâches
PLAINLY : Intelligence artificielle de révision en langage clair
Signal : Solution de consultation digitale de documents réglementés

Parlez-vous langage clair ?

Être clair n'est plus une option.
C'est une étape obligée pour une information transparente et accessible à tous. Le langage clair est l'ensemble des bonnes pratiques rédactionnelles qui améliorent et accélèrent la compréhension d'un texte et facilitent la mémorisation de ses messages clés.

PLAINLY

Pour accompagner nos clients, nous avons développé Plainly qui mesure objectivement la clarté des textes professionnels. Cette innovation leur permet d'améliorer la clarté de leurs contenus en toute autonomie grâce aux indications et suggestions de l'outil.

Plainly se perfectionne continuellement et de nouvelles fonctionnalités apparaîtront en 2024.

En 2021/2022 :

- Nous avons animé **7 formations langage clair** et étoffé notre offre avec des formations en legal design, des prestations de révision associant langage clair et ergonomie de lecture.
- Nous avons mené **21 missions de révision** en langage clair.
- L'outil Plainly a analysé **108 201 807 mots** ce qui représente **4 420 documents** de tous types.

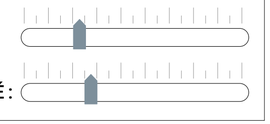
Langage clair : avant/après

AVANT

Nous devons informer immédiatement notre Patron de Pays ou, pour les Collaborateurs du Corporate ou de la Zone, le membre du Comité Exécutif du Groupe dont on dépend, en cas d'extorsion ou de de tentative d'extorsion, c'est-à-dire le paiement d'une somme d'argent ou de tout autre chose de valeur pour éviter l'atteinte immédiate à l'intégrité physique d'un Collaborateur de Transparency et documenter la demande de paiement de façon exhaustive.

Analyse

> Information non hiérarchisée
> Une seule phrase de 73 mots



APRÈS

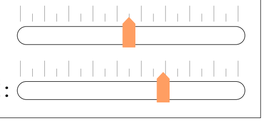
Information principale en premier → L'extorsion est le paiement d'une rançon pour éviter une atteinte à l'intégrité physique.

Cas pratique → En cas d'extorsion ou de tentative d'extorsion d'un Collaborateur ou représentant de Transparency, nous devons immédiatement :

2 puces pour l'action →
- informer notre Patron de Pays, ou pour les Collaborateurs du Corporate ou de la Zone, informer le membre du Comité Exécutif dont on dépend ;
- documenter précisément la demande de paiement.

Preuves d'amélioration

> - 16 % de mots
> 4 phrases
> 2 niveaux de hiérarchies
> Ajout d'une définition de l'extorsion



« Cette année, nous avons co-construit avec l'un de nos clients du secteur banque-assurance un dispositif complet pour déployer le langage clair. L'objectif de ce projet pilote pour notre client : renforcer la relation clients et se démarquer sur un marché très compétitif. »

Marie-Élise GEORGELIN,
Experte et formatrice langage clair, Labrador Language Services

Des partenariats durables au cœur de nos relations

Nos fournisseurs et partenaires sont un maillon de la chaîne de valeur indispensable pour garantir sérénité et fluidité dans le déroulement des différentes productions. Il est essentiel de partager une vision et un avenir communs avec nos prestataires : travailler dans un environnement stimulant, disposer de compétences adéquates et être rémunérés de manière juste. Nos fournisseurs sont aussi invités aussi à suivre nos règles et nos valeurs à travers la diffusion de notre charte achats responsables.

Des engagements partagés

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

- Garantir l'exigence et l'objectivité dans la sélection de nos partenaires.
- Formaliser des appels d'offres obligatoires pour les fournisseurs dont le chiffre d'affaires est supérieur à 50 000 euros, renouvelable tous les deux ans et intégrant les aspects financiers, technologiques et éthiques.
- Sélectionner des partenaires freelances par un processus de live tests, assurer un suivi et une analyse annuelle chiffrée de la performance individuelle.
- Depuis 2019, Labrador fait travailler des salariés issus d'un ESAT, afin d'accompagner les travailleurs handicapés dans l'emploi.

Développer les expertises et les compétences de notre écosystème : programme de formation et de mise à niveau annuel, en présentiel ou à distance, des partenaires freelance graphistes, traducteurs, conseils et rédacteurs.

Chiffres clés

150 Freelances

120 Fournisseurs

48 jours Délai moyen de paiement fournisseurs en France

Les fournisseurs de Labrador doivent prendre connaissance et signer la Charte éthique et la Charte informatique du Groupe, lors de l'entrée en relation.

Labrador utilise l'outil **Provigis** pour collecter, contrôler et vérifier les documents de conformité des fournisseurs de manière fluide et centralisée.

Les experts Labrador

Afin d'accompagner les entreprises sur l'ensemble de la chaîne de l'information financière et extra-financière, le pôle Conseil de Labrador est entouré d'une quinzaine d'experts, en charge de l'analyse des documents au regard de la réglementation et des meilleures pratiques.

Labrador noue des relations durables avec les experts qui contribuent également aux projets de recherche et de développement du Groupe afin d'améliorer la transparence de l'information de manière continue. Les experts sont pleinement intégrés à la vie de l'agence. Ils participent ainsi aux événements externes, tels que les Transparency Awards ou les rendez-vous clients, mais aussi internes, comme le séminaire annuel ou les soirées.

Dans une logique de partenariat durable, certains experts travaillent avec Labrador depuis une dizaine d'années.

Gouvernance

Éthique & Compliance

Garantir l'exemplarité dans la conduite de nos affaires représente une condition absolue pour maintenir la confiance de nos clients et partenaires. Nous avons mis en place un environnement sécurisé et des règles strictes qui invitent les collaborateurs à respecter les principes d'honnêteté et d'intégrité véhiculés par le Groupe.

Nous partageons les outils pédagogiques et les bonnes pratiques au sein de notre écosystème à travers la promotion d'une information transparente et compréhensible pour tous.

Nous avons rassemblé nos principes et règles dans notre Charte éthique. Cette charte, signée par l'ensemble des collaborateurs, encadre et rappelle nos valeurs ainsi que les comportements à adopter. **Nous avons identifié cinq enjeux sensibles dans notre activité :** la gestion des informations sensibles, le délit d'initié, la protection des données personnelles, la transparence de l'information, l'éthique et l'intégrité sur le lieu de travail.

Pour limiter ces risques nous nous attachons à nourrir la culture éthique et la conformité dans l'organisation et au sein de notre écosystème à travers :

- **La formation des collaborateurs à l'actualité éthique et réglementaire** et le rappel de nos principes éthiques dans nos documents contractuels.
- **La promotion de la transparence de l'information** grâce aux Transparency Awards mais aussi en interne *via* notamment les sessions de Q&R.
- **Les interactions avec les acteurs de place** pour faire avancer le débat autour ces sujets.

Zoom sur le risque de délits d'initiés

Certaines informations confidentielles peuvent avoir le statut « d'informations privilégiées » au sens de la réglementation bancaire et financière.

Conformément à sa Charte éthique, les collaborateurs de Labrador s'engagent à ne pas utiliser ou communiquer à quelqu'un d'autre une « information privilégiée » et s'interdisent de prendre des initiatives susceptibles d'induire un délit d'initié ou un manquement d'initié.

Ils s'engagent à limiter leur possession de titres financiers des sociétés clientes du Groupe et s'engagent fermement à ne pas acquérir ou vendre de titres d'une société cliente lors de la période de production de leurs documents et lors des « fenêtres négatives » communiquées par nos clients.

La charte éthique Labrador

La Charte éthique de Labrador s'applique à l'ensemble des salariés du Groupe et de ses filiales, ainsi qu'aux intérimaires, consultants et stagiaires travaillant pour le compte de ces sociétés.

Chaque collaborateur doit prendre connaissance à signer la Charte éthique à son arrivée.

Elle formalise nos principes d'actions en matière d'éthique, notamment dans les domaines de la lutte contre la corruption, la gestion des informations sensibles, la protection des données ou encore du respect des actifs de l'entreprise et de ses clients.

Elle sera mise à jour lors du prochain exercice.

Transparence de l'information

Labrador a lancé il y a 14 ans la première édition des Grands Prix de la Transparence pour accompagner les entreprises vers une information plus claire, accessible et comparable. C'est la mission de l'entreprise, c'est le combat de son fondateur et Président Laurent Rouyrès. Depuis cette date, nous avons enrichi régulièrement ce travail avec de nouvelles exigences qui ont permis à nos clients d'améliorer considérablement la qualité de leurs publications.

Les Transparency Awards en quelques dates :

2009 - Création des Grands Prix de la Transparence en France.

2019 - La méthodologie des Grands Prix est labellisée par un organisme tiers : Bureau Veritas Certification

- Création des Transparency Awards aux USA.

2022 - Les Grands Prix de la Transparence deviennent les Transparency Awards
L'objectif ? Décliner la marque en France et à l'international

- Lancement des Transparency Awards Ethics & Compliance et des Transparency Awards Asset Management.

Pour embarquer l'ensemble de nos parties prenantes dans cette mission, nous avons développé une méthodologie qui repose sur de nombreux indicateurs, appelés critères de Transparence. Pris séparément, ils ne sont pas spectaculaires. Ensemble, ils démontrent une véritable volonté d'améliorer la qualité de l'information délivrée et de faciliter la compréhension de l'entreprise. Initiée par certains avant d'être suivie par l'ensemble de la place, cette démarche transforme au fil des années les meilleures pratiques en standards qui s'exportent ensuite bien au-delà du SBF 120.

Et les résultats sont là : l'information est aujourd'hui publiée beaucoup plus tôt, elle est plus précise et pédagogique. Tous nos indicateurs montrent des progrès tangibles, même s'il reste du chemin à parcourir en matière de simplicité et de clarté du langage. Cette information de qualité engendre la confiance des marchés, clé de voûte d'une création de valeur durable.

L'année 2022 a été marquée par une actualité particulièrement riche :

- **Création de deux nouveaux Transparency Awards** en France (ex Grands Prix de la Transparence) : Ethics & Compliance et Asset Management.
- **La clarté** devient le 5e pilier de la Transparence aux côtés de l'accessibilité, la précision, la comparabilité et la disponibilité.
- Le label Bureau Veritas a été reconduit pour les trois prochaines années **pour la méthodologie des Awards.**
- La date de remise des Awards en France a été **avancée en juin** pour coller aux attentes des émetteurs et clore la saison des publications.

L'essentiel

Awards	Les entreprises éligibles	Les catégories	Nombre total de critères audités	Nombre de données collectées
Transparency Awards France	126 Sociétés cotées (SBF 120) + quelques sociétés de droit étranger	• Document d'enregistrement universel • Brochure de Convocation • Site internet • Information ESG	257 dont 14 nouveaux critères en 2022	86 000
Transparency Awards Ethics & Compliance	SBF 120	• Code d'éthique • Code de conduite anti-corruption • Plan de vigilance • Dispositif éthique	75	9 000
Transparency Awards Asset Management	Sociétés de gestion (encours sup. à 800 M€) Sociétés immobilières (500 M€)	• Reporting fonds de *private equity* • Reporting fonds immobilier (SCPI) • Reporting rapport ESG/climat • Site internet	150	15 300
Transparency Awards US	S&P 250	• Proxy Statement • Annual Report • Corporate website • Code of Conduct	158	39 000

Sécurité et protection des données

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

Samuel GUETTA,
Avocat au barreau de Paris, Directeur associé,
Labrador Ethics & Compliance

« Nous avons mis à jour la politique de confidentialité des données du site internet afin de l'aligner avec nos convictions de transparence sur notre communication. De même, tous les outils déployés au sein du Groupe font désormais l'objet d'une consultation en amont pour s'assurer de la conformité avec le principe du Privacy by Design et by Default. *Nous avons par exemple appliqué cette démarche pour Signal. Enfin, nous travaillons sur l'amélioration continue de notre programme de conformité que ce soit dans la mise à jour des registres de traitement ou dans le cadre de nos relations avec nos prestataires de services pouvant intervenir dans le traitement de données à caractère personnel. »*

Sécuriser l'information sensible de nos clients

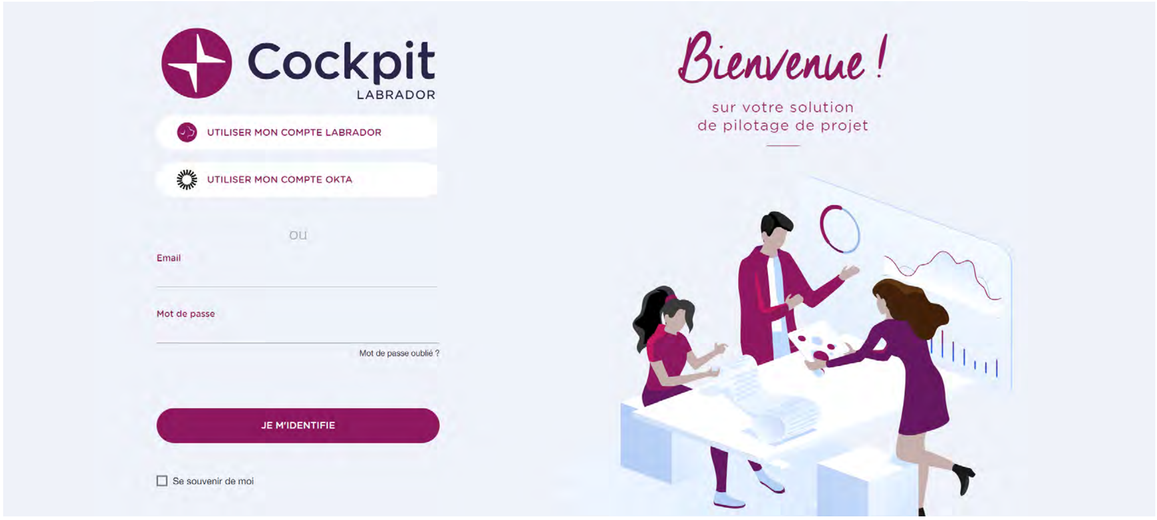
- Plateformes sécurisées d'échange et de production de documents : transport crypté des données, données au repos cryptées ;
- Intégration du Single Sign-On (SSO) dans notre plateforme de travail collaboratif en ligne (EOL et Cockpit) ;
- Scan antivirus Biig intégré à tous nos outils ;
- Serveurs virtuels cryptés individuels pour chaque client ;
- Hébergement des données chez un spécialiste de l'infogérance et de la sécurité (serveurs en salle blanche sécurisée, backups, etc.) ;
- Fibre optique privée (fibre noire) entre le cloud externe et le siège ;
- Audits sécurité réalisés à la demande de clients par des tiers externes ;
- Destruction des documents de travail papier avec certificat Shred-it ;
- Dispositif de restauration de notre production immédiate et en une demi-journée.

Gérer la confidentialité

- Contrat de confidentialité signé par chaque collaborateur, prestataire (y compris les freelances) et avec le client ;
- Chartes informatique et éthique signées par l'ensemble des collaborateurs ;
- Liste d'initiés en permanence à disposition du client conformément à la réglementation MAR (règlement européen Abus de marché) ;
- Dispositif d'alerte et de *tracking* en cas d'intrusion physique et data ;
- Collaborateurs formés aux enjeux de sécurité (charte informatique, formation sécurité des données, MOOC cybersécurité) ;
- Politique interne et culture de la confidentialité forte.

Concilier sécurité des données, innovation et simplicité d'usage

- Encadrement contractuel et de l'usage (octroi de droits d'accès nominatifs et sécurisés aux utilisateurs) d'outils CRM et d'e-marketing professionnels conformément aux exigences du RGPD leaders sur leur marché ;
- Labrador Cockpit, une interface de pilotage projet unique, collaborative et ultra-sécurisée ;
- Investissements importants en R&D, notamment des partenariats sur les technologies de gestion des données (data) qui doivent répondre à tous nos standards de sécurité et de respect de la vie privée avant d'être co-développées et cogérées avec nos experts métiers.



Contribution au débat public

Dans une époque d'inflation des contenus (« infobésité ») et de défiance du citoyen, nous avons la conviction qu'une information d'entreprise juste et accessible crée de la confiance. Nous concrétisons cette conviction en tant qu'acteur économique avec nos clients, mais aussi en partageant le fruit de nos recherches avec notre écosystème pour progresser collectivement.

Informer avec le blog Labrador

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

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

L'abonnement est gratuit et accessible à tous.

En 2021/2022 :

- **2 336** abonnés
- **16** billets publiés en France
- Création du **Blog Labrador aux USA** avec 10 billets publiés

Collaborer avec notre écosystème

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

Dans ce contexte, nous :

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

En 2021/2022 :

En France

- 4 User Group d'experts métiers ;
- 5 études publiées (dont rapport intégré, observatoire Labrador, langage clair) ;
- 3 webinaires (ESG, ESEF, éthique) ;
- Participation à 10 groupes de travail de place ;
- Vidéos des interventions des Transparency Awards.

Aux États-Unis

- 5 évènements/webinaires publics

Table de concordance

Table de concordance Pacte mondial	Thématiques traitées dans le rapport	Documents disponibles	Pages
Critère 1 : Intégration des dix principes dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles	Gouvernance Matrice de matérialité		09-10
Critère 2 : Mise en œuvre des dix principes dans la chaîne de valeur	Partenariats durables avec nos fournisseurs	Charte achats responsables Charte éthique	28
DROITS HUMAINS			
Critère 3 : Engagements, stratégies ou politiques dans le domaine des droits humains	Communication externe (blogs/Observatoires Labrador)	Charte éthique Charte achats responsables	33
Critère 4 : Systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits humains	Maîtrise des risques Matrice de matérialité	Charte éthique Charte achats responsables Cartographie risques DUER	09
Critère 5 : Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits humains	Non concernés		
DROIT DU TRAVAIL			
Critère 6 : Engagements, stratégies ou politiques dans le domaine des normes du travail	Outils de dialogue avec les collaborateurs Respect du droit du travail en France et aux États-Unis Dialogue social Santé et bien-être des collaborateurs	Charte éthique Livret d'accueil nouveaux arrivants Accords collectifs Q&R Enquêtes collaborateurs	19-23
Critère 7 : Systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail	Formation et valorisation des compétences Délégués du Personnel	Charte éthique Accord télétravail Labrador Academy	19
Critère 8 : Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail	Évaluations annuelles Valorisation de la performance	Charte éthique Charte achats responsables	20
ENVIRONNEMENT			
Critère 9 : Engagements, stratégies ou politiques dans le domaine du respect de l'environnement	Numérique responsable Innovation IT Éco-conception graphique et numérique		14-15, 32
Critère 10 : Systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement	Relations parties prenantes Sensibilisation des collaborateurs et fournisseurs	Charte éthique Charte achats responsables	22
Critère 11 : Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion de l'environnement	Promotion des éco-gestes Tri et recyclage des déchets Suivi de l'empreinte carbone des collaborateurs		16-17

Table de concordance

Table de concordance Pacte mondial	Thématiques traitées dans le rapport	Documents disponibles	Pages
ANTICORRUPTION			
Critère 12 : Engagements, stratégies ou politiques dans le domaine de l'anticorruption	Promotion de la transparence de l'éthique dans les affaires et du respect des droits humains	Charte éthique Transparency Awards Charte achats responsables Formations internes Webinaires	30
Critère 13 : Systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption	Signature de la charte éthique par les collaborateurs Sensibilisation des parties prenantes	Charte éthique Charte achats responsables	30
Critère 14 : Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anticorruption	Évaluation des partenaires	Charte éthique Charte achats responsables	28
SOUTIEN AUX OBJECTIFS PLUS LARGES DES NATIONS UNIES			
Critère 15 : Contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU	Engagement pour la Transparence Promotion des pratiques responsables dans la communication financière et extra financière et la gouvernance Promotion de l'éthique et des droits humains	Charte éthique Transparency Awards Charte achats responsables	25 ; 31
Critère 16 : Investissements stratégiques sociaux et de philanthropie	Partenariat ESAT		28
Critère 17 : Prise de position en engagement en matière de politique publique	Acteur de place engagé	Transparency Awards	33
Critère 18 : Partenariats et action collective	Objectif : événement solidaire collectif		22
GOUVERNANCE ET LEADERSHIP DE LA RSE			
Critère 19 : Engagement du Président et de la Direction	Interview croisée		03
Critère 20 : Adoption par le Conseil d'administration et la surveillance	Gouvernance RSE		10
Critère 21 : Implication des parties prenantes	Dialogue avec les parties prenantes Communications récurrentes avec notre écosystème		11

LABRADOR

Transparency by design

LABRADOR - contact@labrador-company.com - 01 53 06 30 80 - 8 rue Lantiez 75017 Paris