



Déclaration de performance extra-financière

Exercice 2019
FROJAL - Lefebvre Sarrut

Année 2020

FROJAL

LEFEBVRE
SARRUT

SOMMAIRE

FROJAL / LEFEBVRE SARRUT :

Votre partenaire de confiance dans un monde qui évolue



Un Groupe résolument tourné vers l'avenir.

Une Gouvernance forte et impliquée

Des avancées significatives

Déploiement d'une politique RSE

La Compliance, un défi majeur

L'innovation comme levier de croissance

Des objectifs ambitieux



Nos valeurs toujours au cœur de nos engagements

Le respect des hommes

Nos clients

Notre croissance

Notre engagement social

La solidarité en action



Un Groupe « éco-responsable »

Le papier, une page à tourner

Notre empreinte écologique

La biodiversité

Annexe – Note méthodologique

FROJAL / LEFEBVRE SARRUT : VOTRE PARTENAIRE DE CONFIANCE DANS UN MONDE QUI ÉVOLUE

Une histoire familiale empreinte de valeurs entrepreneuriales et humanistes

Né du rapprochement en 1999 de deux acteurs historiques de l'édition juridique et fiscale, les Editions Francis Lefebvre et les Editions Législatives - le Groupe FROJAL / Lefebvre Sarrut connaît depuis une croissance importante en France et en Europe en se structurant autour de 3 métiers : l'édition, la formation et le logiciel.

Lefebvre Sarrut est un groupe d'actionnariat familial français. La famille LEFEBVRE développe l'héritage de son aïeul Francis Lefebvre, qui a constitué au XIX^e siècle le groupe d'édition et de formation de référence dans le domaine du droit fiscal et comptable. La famille SARRUT est l'héritière des fondateurs des Editions Législatives en 1947, Lise et Jean Sarrut, qui se sont imposés comme les acteurs incontournables en matière de droit social.

Nos valeurs



› Proximité

Nous accordons une importance fondamentale à l'entretien de relations étroites et pérennes avec nos clients, nos collaborateurs et nos partenaires.



› Excellence

Nos clients ont des décisions stratégiques à prendre. Rigueur, précision et fiabilité sont les garants de la relation de confiance que nous entretenons avec nos clients.



› Partage

La connaissance est une ressource inépuisable, en tant qu'acteur de son économie nous œuvrons pour sa transmission et ainsi la faire croître.

Notre mission

› Etre présent aux côtés de nos clients grâce à notre communauté d'experts

Nos rédactions internes, nos auteurs et nos développeurs sont mobilisés pour offrir à nos clients l'information fiable et parfaitement opérationnelle dans la forme et au moment où ils en ont besoin.

Nos ingénieurs pédagogiques et nos formateurs travaillent main dans la main pour concevoir des modules de formation en parfaite adéquation avec les besoins métier et les objectifs de développement professionnel et personnel de nos clients.

› Activer la connaissance : Des offres sur mesure et performantes

Edition, presse, formation, logiciels, de l'offre la plus spécifique à nos solutions tout-en-un, nous répondons à chacun des besoins de nos clients pour les accompagner au quotidien dans leurs missions.

Nous utilisons les meilleures technologies pour leur offrir **une expérience digitale optimale**.



› Accompagner le futur : 5% de chiffre d'affaires investis chaque année dans l'innovation

Pionner de la digitalisation des contenus et des outils, nous investissons dans l'innovation au service de tous au travers d'un **écosystème d'innovation** résolument **ouvert**, alliant développements propres et collaboration avec des **acteurs clés de la Legal Tech**.

Nous soutenons de jeunes pousses au sein de notre incubateur et grâce à notre accélérateur.

Nous contribuons activement à l'**open data des décisions de justice** en France et en Europe.

Nos marchés

› Les entreprises

Nous travaillons auprès des Directions Générales et de leurs Directions Juridiques, Directions des Ressources Humaines et de la Formation, Directions Administratives et Financières, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. L'évolution des environnements réglementaires et normatifs leur impose des mises en conformité et des suivis de plus en plus complexes. Nous les accompagnons à chaque étape de ce parcours.

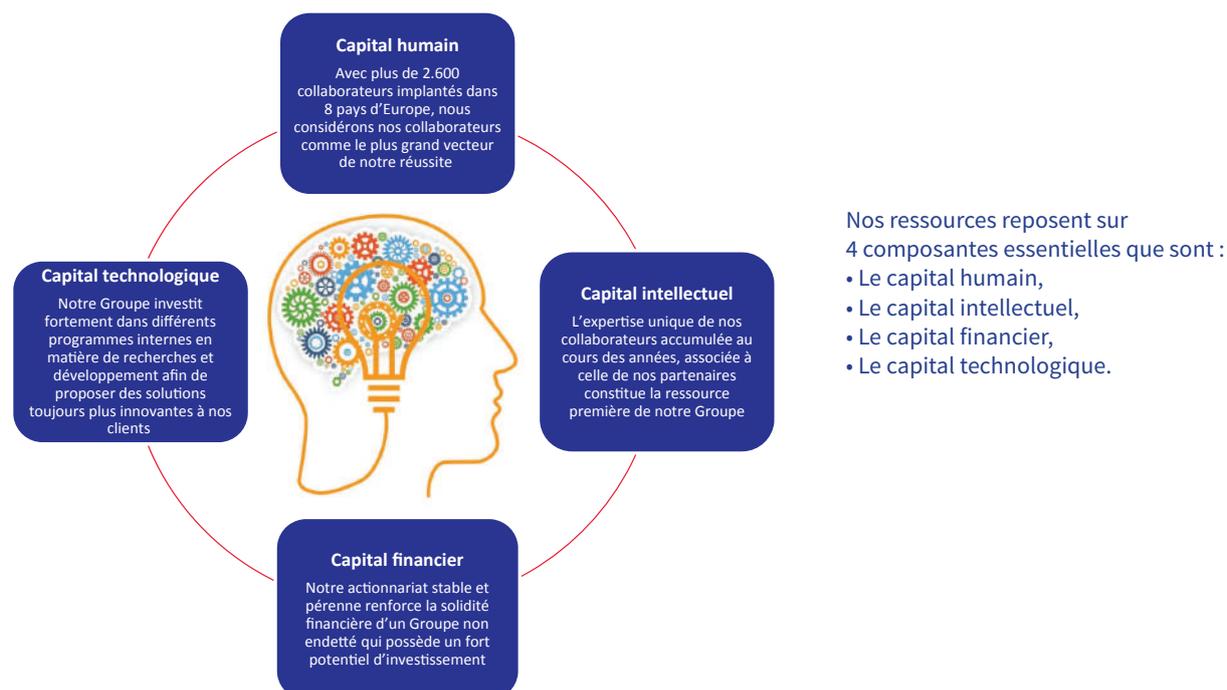
› Les professions règlementées

Avocats, experts-comptables, notaires, huissiers, magistrats... Ils sont nos clients historiques et même si chacune de ces professions dispose de leurs propres caractéristiques, toutes sont traversées par des phénomènes de transformation similaires. Notre rôle est de les accompagner, à la fois par l'innovation et par une attention particulière sur mesure portée à leurs problématiques.

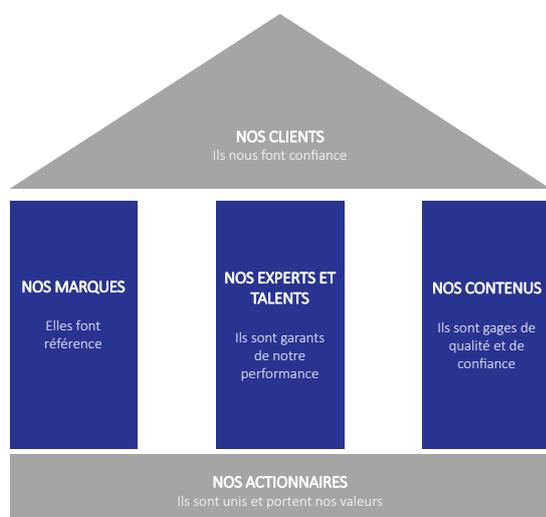
› Les acteurs publics et les services de l'Etat

L'Etat établit le droit et les normes, et les fait respecter. En cela, nous sommes l'un de ses partenaires de confiance depuis notre origine. Aux côtés des organismes créés par l'Etat, nous travaillons par exemple sur les enjeux de l'Open Data pour renforcer l'accès numérique aux données publiques pour tous.

Notre processus de création de valeur : Ressources – Atouts - Stratégie



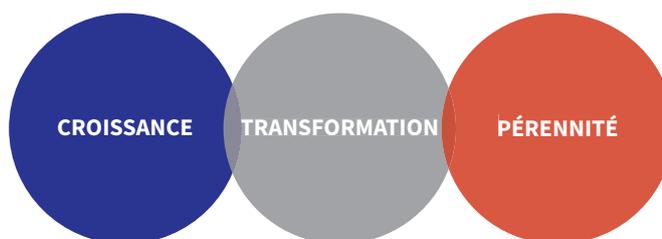
Nos filiales, nos marques, nos métiers



Notre Groupe s'appuie sur des atouts puissants que sont :

- Nos actionnaires,
- Nos marques,
- Nos experts et nos talents,
- Nos contenus
- Et nos clients.

Fort de ces ressources et de ces atouts, le Groupe a élaboré une vision stratégique globale reposant sur **la croissance, la transformation et la pérennité.**



Nos filiales, nos marques, nos métiers



Notre force réside dans la **fiabilité** de nos marques qui se sont imposées comme des acteurs **incontournables** sur leurs marchés, partageant une même ambition d'excellence au service de nos clients.

La **combinaison de ces expertises** est la garantie d'un haut niveau de qualité et d'innovation dans les offres que nous proposons à nos clients, pour les **accompagner durablement tout au long de leur carrière.**



> L'édition juridique, fiscale et règlementaire

Les filiales du Pôle Edition sont :

Editions Francis Lefebvre : éditeur fiscal, juridique et comptable, des entreprises et des avocats. Créateur du Memento, outil pratique et indispensable aux professionnels du droit et du chiffre, éditeur des portails Navis et Inneo et de solutions logicielles destinés notamment aux experts-comptables, notaires, avocats et aux entreprises.

Editions Législatives : éditeur des portails ELnet, créateur des Dictionnaires Permanents, à destination des entreprises et notamment de la fonction RH, des experts-comptables, des professionnels de l'immobilier, de l'action sociale et HSE, des administrations et plus généralement de l'ensemble des professions juridiques.

Editions Dalloz : éditeur d'une très large gamme d'ouvrages, codes, revues, encyclopédies, portails et solutions numériques pour les avocats et autres professionnels du droit, les étudiants et universitaires, et les administrations. Son département Juris édition est une référence pour les organismes à but non lucratif.

Sdu : deuxième éditeur juridique aux Pays-Bas, avec une large gamme d'offres numériques et papier (bases de données et services en ligne, outils et logiciels, applications mobiles, magazines et ouvrages) à destination des avocats, des entreprises, des fiscalistes, et des acteurs publics, notamment le gouvernement central et les collectivités locales. Sdu propose également des événements et des séminaires.

Lefebvre : premier éditeur juridique en Espagne, issu de la fusion entre la filiale créée en Espagne en 1989 par les Editions Francis Lefebvre et la société El Derecho Quantor, acquise en 2010. Lefebvre propose une large gamme documentaire papier et numérique, y compris en mobilité, à destination des professionnels du droit et du chiffre.

Lefebvre Sarrut Belgium, avec les marques :

Larcier : à travers ses marques d'édition juridique professionnelle prestigieuses, Larcier propose des solutions documentaires adaptés aux besoins de tous les professionnels du droit belge, luxembourgeois et français (avocats, magistrats, notaires, juristes d'entreprise...). Larcier s'adresse également aux professions économiques et aux professions RH en Belgique.

Indicator : éditeur juridique pour les PME et leurs conseils. A travers ses lettres de conseils et portails associés, Indicator propose des conseils précis, clairs et étayés, sur l'évolution de la réglementation et de la jurisprudence, le tout accompagné de cas pratiques et directement applicables.

Intersentia : éditeur juridique et comptable flamand de renom. Intersentia édite de nombreuses monographies et revues prestigieuses en néerlandais et en anglais à destination des marchés académiques et professionnels belges et internationaux.

Giuffrè Francis Lefebvre : éditeur juridique de référence en Italie, partenaire des professionnels du droit et de la fiscalité avec un contenu éditorial et des services innovants toujours inspirés par les besoins réels de ses clients. Cette société est issue de la fusion entre la filiale créée en Italie par les Editions Francis Lefebvre et la société Giuffrè Editoré, acquise en 2017.

juris : premier éditeur juridique numérique en Allemagne, en co-actionnariat avec le gouvernement fédéral et en partenariat avec des éditeurs indépendants.



> La formation professionnelle

Les filiales du Pôle Formation sont :

Francis Lefebvre Formation : leader de la formation pour les entreprises, les banques et leurs conseils avec un catalogue de plus de 440 formations, Francis Lefebvre Formation assure la formation de plus de 20 000 stagiaires chaque année. Deux tiers des entreprises du CAC 40 et du SBF 120 ainsi que de nombreuses PME de tous secteurs sont clientes.

Bärchen : spécialiste de la formation dans les domaines de la banque, des assurances et de la finance, Bärchen propose plus de 200 formations autour des marchés financiers. Sa filiale, Bärchen Education, propose quant à elle des certifications professionnelles et collabore avec de nombreuses écoles et universités pour proposer les cursus les plus adaptés à ses clients.

Elégia : leader de la formation en droit social et ressources humaines, Elégia propose également des formations en santé, sécurité, qualité, environnement, finance, urbanisme, construction, gestion immobilière, management et développement personnel. Il accueille près de 20 000 participants.

Dalloz Formation : plus de 500 formations pratiques et d'actualité sont proposées aux professionnels du droit : avocats, notaires, entreprises, experts-comptables, huissiers de justice, professionnels de l'immobilier, collectivités locales...

CSP Docendi : CSP Docendi accompagne le développement des compétences individuelles et des capacités collectives des organisations en s'appuyant sur des modalités et des modes d'intervention innovants, en particulier grâce à une formule pédagogique novatrice de deux jours de présentiel avec un accompagnement digital avant et après-formation e.start® et e.coach® CSP Docendi propose plus de 300 stages en inter-entreprises dans 10 grands domaines transversaux (management, leadership, gestion de projet, RH, communication écrite et orale, efficacité professionnelle, QSE, relation client/vente, finance/gestion).

> Les autres activités du Groupe :

Activités support :

Lefebvre Sarrut Services : créée en 2014, elle regroupe les fonctions support des filiales françaises, notamment l'administration des ventes, l'informatique, la comptabilité, la fabrication juridique et une partie des ressources humaines. Elle détient à son actif également l'Appel Expert.

Start-up :

I-Lefebvre Sarrut : créée en 2016 pour héberger les projets innovants du Groupe.

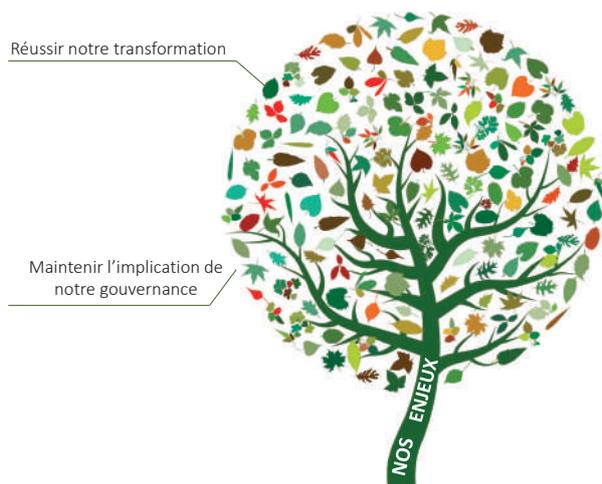
ELS Partnership : née de la coopération entre Lefebvre Sarrut et Rocket Lawyer Incorporated, cette filiale propose une plateforme de service d'aide juridique en ligne.

Francis Lefebvre e-Compliance : née en 2018 de la coopération entre les Editions Francis Lefebvre, Francis Lefebvre Formation et le CMS Francis Lefebvre Avocats, cette filiale détenue à 51 % par Lefebvre Sarrut propose une solution globale en ligne d'aide à la conformité.



UN GROUPE RÉSOLEMENT TOURNÉ VERS L'AVENIR

Une Gouvernance forte et impliquée



L'année 2019 a été marquée par le lancement du programme de développement de Lefebvre Sarrut impulsé par la Gouvernance du Groupe.

Ce programme, basé sur trois piliers fondamentaux que sont l'expérience client, l'innovation et l'expérience collaborateur, reflète la volonté de croissance et de transformation voulue et attendue par tous les acteurs de notre Groupe.

Ainsi, l'année 2019 marque une nouvelle étape pour notre Groupe toujours animé d'un esprit de développement et d'innovation, au service d'un engagement sur des valeurs et des projets socialement responsables.

Notre objectif
offrir à nos clients et nos collaborateurs un temps d'avance

LES 3 PILIERS DU PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DE LEFEBVRE SARRUT



L'expérience client

Notre groupe s'organise par marché pour proposer à nos abonnés **une expérience de qualité incomparable, conçue pour répondre aux besoins spécifiques de leur profession.**

Nous visons à **améliorer et multiplier les interactions avec l'ensemble de nos marques** pour offrir une expérience globale cohérente et créatrice de valeur pour nos clients.



L'innovation

La capacité d'innovation de notre groupe est la clé de voûte pour proposer **des plateformes modulables et évolutives au profit d'offres compétitives.**

Les équipes informatiques et métiers de Lefebvre Sarrut s'engagent dans une collaboration étroite, en mode agile, pour **co-piloter les projets de développement.**



L'expérience collaborateur

Notre organisation valorise l'expertise de nos équipes qui participent activement à la mise en œuvre de notre stratégie centrée sur les besoins clients.

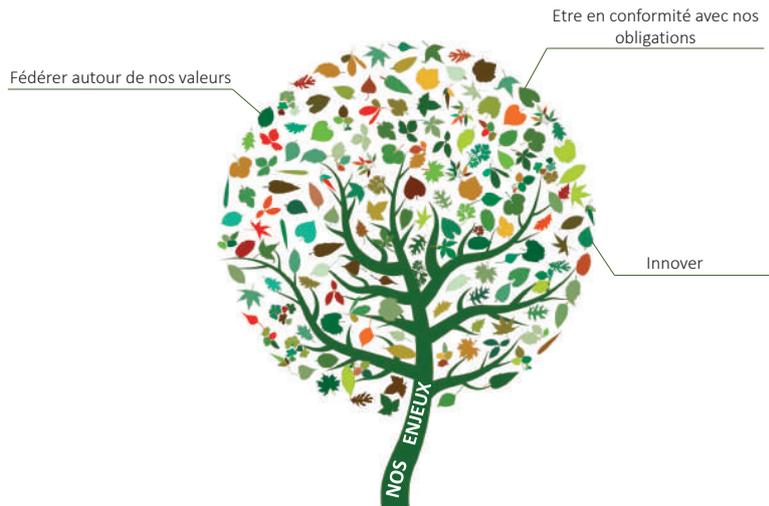
Nous investissons dans **une culture "employé d'abord"** qui se traduit notamment par des programmes de formation déployés à l'échelle du groupe.



Cet engagement socialement responsable s'est traduit par la mise en place de groupes de travail à tous les niveaux du Groupe et avec des personnes issues de tous les milieux et de tous les âges. Ce sont d'ailleurs ces mêmes groupes de travail qui ont permis le lancement d'une étude sur les attentes et les enjeux de notre programme RSE, en y plaçant en son centre la vision de nos collaborateurs.

Nos actionnaires se sont associés à plusieurs groupes de travail et ont démontré leur forte implication sur ces sujets.

Des avancées significatives



La mise en place d'un programme stratégique fort impulsé par une Gouvernance impliquée nous a permis, au cours de l'année 2019, des avancées significatives dans les domaines suivants :

> Déploiement d'une nouvelle politique RSE

Depuis 2016, la politique RSE créée au sein du Groupe a permis de familiariser les collaborateurs à cette nouvelle aventure et de les fédérer autour de projets innovants.

Cette politique s'applique à toutes filiales de notre Groupe et est parfois complétée par des politiques locales tenant compte des spécificités culturelles et opérationnelles de nos filiales, reflétant leur volonté de s'impliquer sur les enjeux portés par la RSE.

Si ces politiques individuelles prennent souvent la forme d'engagements écrits, elles peuvent aussi conduire à la mise en œuvre d'actions fortes qui font la fierté de nos collaborateurs.

« **Objectif 0 plastique** » chez Dalloz ; retrait des gobelets plastique dans les machines à café et distribution de mugs à l'ensemble des salariés



Lancement de l'application **Refugees@business** aux Pays-Bas



Semaine de l'environnement à la Librairie Soufflot



Réduction du plastique chez LEFEBVRE en Espagne



Partenariat Francis Lefebvre Formation avec « **Un toit pour les abeilles** »



En 2019, nous avons travaillé à la mise en place d'une politique de plus grande envergure, non plus centrée uniquement sur nos collaborateurs mais aussi sur nos clients et l'ensemble de nos interlocuteurs. Ainsi, un groupe de travail chargé de définir les axes prioritaires a été constitué. Parmi les actions engagées par ce groupe, un sondage auprès de collaborateurs aux profils variés (sexe, pays, âge...) a été réalisé.

Ce sondage a mis en exergue les points suivants :



- ✔ 90 % des répondants estiment que le développement de notre Groupe passera par une ambition affirmée en matière de politique RSE ;
- ✔ plus de 70 % pensent qu'une politique RSE permet de s'engager visiblement et donner du sens.

Fort des résultats de ce sondage, nous avons continué à définir la politique RSE de demain, en collaboration avec nos actionnaires.

> La Compliance, un défi majeur

Non seulement la mise en place d'une politique RSE ambitieuse s'est imposée à nous comme corollaire évident de nos valeurs humanistes, mais elle nous offre également d'aborder un autre volet primordial pour les entreprises : la « *compliance* ».

Depuis quelques années maintenant, la « *compliance* » prend une place de plus en plus importante dans la définition des axes stratégiques des entreprises.



C'est pourquoi notre Groupe a créé en 2019 un Pôle « *Compliance* » au sein de sa Direction Juridique. Ce pôle, vecteur de notre politique de transformation, a pour mission de s'assurer de la conformité du Groupe dans son ensemble : procédures internes, process de création de valeur ajoutée, relations avec les parties prenantes.

A travers une veille juridique et réglementaire soutenue, le Pôle « *Compliance* » apporte un appui aux opérationnels et s'assure qu'ils disposent des informations et outils nécessaires à la prise en compte de ces obligations dans leur activité.

Aujourd'hui, le Pôle « *Compliance* » traite des sujets suivants :

La RSE : comme évoqué précédemment, elle est le reflet des valeurs profondes de notre Groupe mais aussi une nécessité sur le marché actuel du fait des récentes évolutions réglementaires.

Le RGPD : le Règlement Général sur la Protection des Données, en vigueur depuis le 25 mai 2018, impose à toutes les entreprises de l'Union Européenne de garantir la sécurité et la juste utilisation des données tout en respectant les volontés des individus (respect de la vie privée, exercices de droit, ...). Cette réglementation vise également à responsabiliser tous les acteurs traitant de la donnée personnelle.

Notre programme de mise en conformité au RGPD déployé depuis 2018 répond à ces objectifs. Il induit, sur certains aspects, de véritables changements qui nécessitent un accompagnement et une prise de conscience des équipes. C'est pourquoi nous formons et informons nos collaborateurs. Nous travaillons avec eux sur la mise en place de procédures et leur proposons des outils en conformité avec les exigences du RGPD. Enfin, nous veillons aux respects de ces procédures tout en tenant compte des évolutions réglementaires.

Les mesures de lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts issus de la loi SAPIN II : mises en place au 1^{er} juin 2017, ces mesures font aujourd'hui l'objet d'un suivi régulier.

De par ses missions, le Pôle « *Compliance* » entend accompagner la transformation du Groupe, diffuser les bonnes pratiques, et ainsi permettre au Groupe d'accroître sa performance.



> L'innovation, comme levier de croissance

Depuis longtemps, nous favorisons l'**innovation** qui est créatrice de valeur tant pour nos clients que pour nos collaborateurs et nous permet **d'offrir à nos clients un temps d'avance**. Depuis des années, notre département R&D œuvre à la conception au développement de nouveaux produits toujours plus performants.

En 2018, nous avons lancé le Lab Innovation afin de participer à des programmes d'innovation ouverte, concevoir de nouvelles solutions ou de nouveaux services mais aussi faciliter et accompagner des start-ups.



Puis, en 2019, et comme nous nous y étions engagés, nous avons accompagné les lauréats du concours organisé dans le cadre du partenariat avec le Village by CA. A travers ce mentorat, nos lauréats, Case Law Analytics, TP Qube, Rubypayeur et Fair Makers, ont pu bénéficier de notre savoir, de nos réseaux mais aussi de notre expérience.

Notre groupe a également mené puis publié l'étude européenne Lefebvre Sarrut sur l'innovation : son objectif était de décrypter de façon pragmatique et pédagogique les grandes tendances en matière d'innovation dans le secteur juridique. Plusieurs événements ont permis de présenter les grandes lignes des résultats dans plusieurs pays européens : Lefebvre a ainsi organisé une soirée de lancement de l'étude à Madrid, les Éditions Francis Lefebvre ont reçu les notaires à Paris, Dalloz a organisé une soirée avec les avocats, Sdu a créé l'événement avec son « *Roadmap to Legal and Tax Innovation* » tout comme Larcier avec sa journée « *Preparing the future together* » et ont rencontré un franc succès.

Lefebvre Sarrut a également sponsorisé un programme pédagogique novateur intitulé « Matrice Droit du Travail 3.0 » en collaboration avec l'association Matrice et l'école 42, offrant à plus de 25 étudiants pluridisciplinaires (étudiants en droit, en sociologie, en design, élèves inspecteurs de travail, codeurs) de prendre part à la construction d'un projet d'entrepreneuriat. Cette initiative, lancée en novembre 2018, a duré 10 mois durant lesquels les étudiants ont travaillé à la production de solutions technologiques innovantes en réponse à la problématique d'accessibilité du droit du travail pour les professionnels des ressources humaines. Pour ce faire, outre leurs propres compétences techniques, ils ont bénéficié de l'expertise des collaborateurs de Lefebvre Sarrut qui se sont fortement investis à leurs côtés. Le programme a été clôturé en septembre 2019 lors d'une cérémonie accueillie par le Conseil Economique Social et Environnemental qui a, à cette occasion, restitué son avis sur « Les jeunes et l'avenir du travail ». A l'issue de ce programme, deux équipes ont rejoint l'incubateur du groupe, i-Lefebvre Sarrut, pour accompagner la maturation de leurs projets.



Enfin, à l'issue d'un inventaire des initiatives et développements porteurs d'innovation au sein de l'ensemble des entités du groupe intitulé « Innov 2020 », une direction Groupe de l'innovation a été créée pour définir les axes prioritaires de développement et assurer la meilleure coordination des moyens investis dans l'innovation.



De nombreuses initiatives :

✓ Fin 2018, les Éditions Législatives et Dalloz ont amorcé un partenariat commercial et éditorial unique avec la start-up DATA LEGAL DRIVE qui a développé une plateforme SaaS permettant aux entreprises, qu'elles disposent ou non d'un DPO, de digitaliser rapidement et simplement la mise en œuvre et le maintien de l'ensemble des aspects de leur conformité RGPD. En 2019, ce sont plus de 200 structures, de toutes tailles et de tous secteurs qui font aujourd'hui confiance à l'alliance de l'expertise juridique et technologique pour leur gouvernance de la donnée.

✓ En juin 2019, notre filiale espagnole, LEFEBVRE, a sponsorisé le Sommet Legal Hackers EMEA, l'un des événements les plus importants dans le domaine de l'innovation juridique, en prêtant ses locaux et en aidant Legal Hackers Madrid pour l'organisation. Legal Hackers est un mouvement populaire qui réunit des designers, des entrepreneurs, des avocats, des politiciens, des chercheurs, des étudiants, des enseignants et des technologues qui explorent et développent des solutions créatives à des problèmes à la frontière entre juridique et technologie.



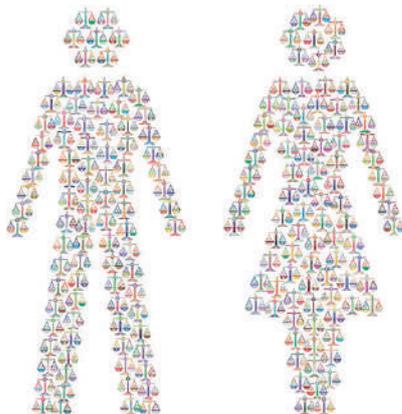
✓ Le 4 décembre 2019 s'est tenu à Paris le quatrième procès fictif organisé par l'association Les Jurisnautes en partenariat avec notre filiale DALLOZ. Après le transhumanisme et l'intelligence artificielle, c'est le *social ranking* (« la notation sociale ») qui a été examiné sous le prisme du droit avec toujours autant de succès.

Des objectifs ambitieux

La définition d'une politique détaillée RSE ouvre la porte à de nouvelles étapes. Trois thèmes ont ainsi été définis : l'accès au droit, l'insertion et l'environnement. A cet effet, quatre axes ont été initiés avec un budget associé à leur mise en œuvre.

✓ En 2020, nous irons à la rencontre de nos **clients** afin d'échanger avec eux sur **leurs bonnes pratiques RSE** et identifier leurs priorités en la matière.

Pour cela, nous avons mis en place, fin 2019, un groupe de travail composé de représentants de la filière « Sales » de plusieurs filiales. Ce groupe de travail a pour mission d'organiser des rencontres clients et ainsi adapter notre politique RSE aux attentes et besoins recueillis. Nous sommes en effet convaincus que la politique RSE ne peut motiver l'ensemble de ses parties prenantes que si celles-ci y adhèrent et s'y identifient pleinement.



✓ Notre deuxième axe pour 2020 consiste à étendre **l'index égalité professionnelle**, issu de la législation française, à l'ensemble de nos filiales européennes.

En effet, depuis 2019, la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel impose aux entreprises françaises de calculer un index d'égalité professionnelle qui permet de comparer la situation des hommes et des femmes selon un certain nombre de critères combinés (rémunération, promotion, etc.). Lorsque le résultat de l'index est inférieur à 75/100, les entreprises sont tenues de mettre en place des mesures correctives afin d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes.



Nous avons décidé de nous baser sur ce calcul neutre imposé par la législation française et de le déployer dans l'ensemble de nos filiales européennes. Ainsi, nous obtiendrons un indicateur qui nous assurera du respect de l'égalité hommes/femmes au sein de notre Groupe. L'objectif affiché est de maintenir à un bon niveau cet index et/ou de l'améliorer grâce à des actions qui seront à définir en fonction des résultats obtenus.

Ces index seront publiés dans la prochaine Déclaration de Performance Extra-Financière en 2021.

✔ Notre troisième axe de travail consiste à développer le **projet « Immigration Guidance »** initié en 2017. Cette application mobile baptisée *Refugees@business* permet de simplifier l'accès au droit pour les étrangers arrivant en Europe : étudiants, entrepreneurs ou encore personnes à la recherche d'un cadre de vie économiquement et politiquement stable. Une version simplifiée de ce projet, destinée aux immigrants et réfugiés, a été en partie financée grâce aux dons de nos actionnaires. Aujourd'hui, un groupe de travail international est chargé de développer le sujet en lui apportant plus de contenu juridique. Des partenariats sont à l'étude en France, en Espagne et en Italie afin de rencontrer des associations qui viennent en aide aux réfugiés.

✔ Le dernier axe de notre politique RSE 2020 concerne le **volet environnemental**. Nous avons décidé de faire appel à un cabinet d'experts afin de nous accompagner sur 2 projets :

Un audit énergétique de l'ensemble de nos sites français afin de mesurer notre impact environnemental en terme de consommation d'énergie. Cet audit nous permettra d'identifier les consommations que nous pourrions réduire ou optimiser.

Un audit concernant la gestion de nos déchets :

- Déchets dits « administratifs », relatifs à notre activité quotidienne : papier, gobelets, déchets alimentaires, etc. Cette mesure nous permettra d'identifier nos bonnes pratiques et de mettre en place les mesures nécessaires pour améliorer notre gestion des déchets, en créant par exemple des espaces de tri sélectifs sur chaque site, en organisant des événements ludiques sur ce thème pour faire en sorte d'adopter chaque jour des gestes responsables envers notre planète, au bureau et à la maison.
- Déchets dits « opérationnels » : bien que le digital ait aujourd'hui une place prépondérante dans notre activité, nous éditons encore des ouvrages physiques, des catalogues et des documents publicitaires, et consommons une quantité non négligeable de papier. Malgré nos efforts portant sur le choix du papier et nos mesures de recyclage, nous souhaitons aller plus loin dans la recherche des solutions efficaces pour d'une part limiter les déchets liés à notre activité et d'autre part les intégrer dans un circuit responsable.

En complément de ces 4 axes, nous souhaitons que nos filiales s'engagent dans des initiatives régionales, à l'image des actions menées dans le cadre des politiques RSE présentées ci-dessus. En ce sens, sur la partie Edition France, nous nous sommes fixés comme objectif de doubler le taux de papiers issus de forêts gérés durablement pour l'édition de nos livres, à commencer par les produits phares que sont les Codes Dalloz et les Mémentos Francis Lefebvre.

De même, une étude visant à proposer une alternative au PVC des couvertures des Mémentos a été lancée au début de l'année 2020.

A travers ces actions, notre volonté est de minimiser l'impact environnemental de nos produits et proposer à nos clients un achat écoresponsable.

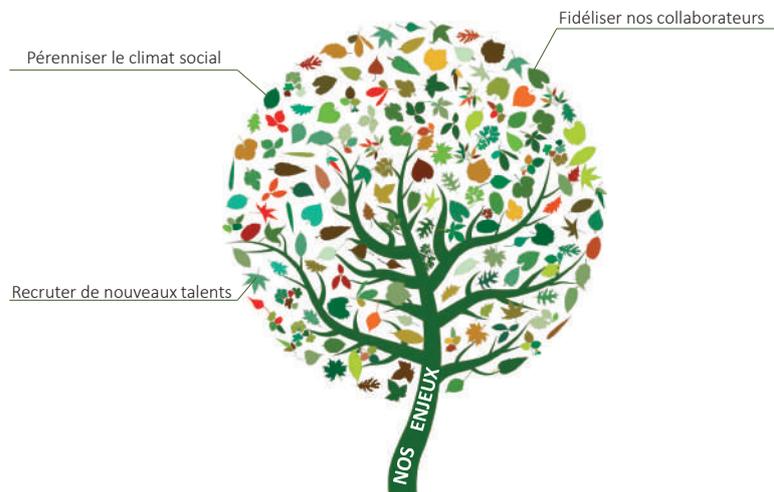


NOS VALEURS TOUJOURS AU CŒUR DE NOS ENGAGEMENTS

Le respect des hommes

Le respect des hommes se traduit par la confiance accordée à nos collaborateurs, qui n'exclut pas le contrôle et le suivi des tâches effectuées, mais crée un climat rassurant et de responsabilité. Il se traduit par la plus grande autonomie possible dans les missions confiées et dans un contexte de travail où chacun peut faire preuve de la plus grande créativité possible.

Dans un marché global où le contexte social peut parfois être mouvant et difficile, les enjeux humains doivent être au cœur de nos préoccupations. Notre objectif est de mobiliser et fidéliser les collaborateurs. Pour cela, nous faisons du bien-être au travail une priorité : nous développons et valorisons les compétences des collaborateurs et nous promovons le dialogue social et les bonnes pratiques managériales.



> Présentation de nos collaborateurs et de notre environnement social :

Notre effectif Groupe reste en majorité féminin (62 %) et plus de la moitié de nos collaborateurs ont entre 25 et 44 ans. En terme de répartition, près de 79 % de nos collaborateurs travaillent pour les filiales du Pôle Edition.

Les collaborateurs du Groupe LEFEBVRE SARRUT		
 62 % de femmes		 38 % d'hommes
La carrière des collaborateurs		
 Entrées	228	157
 Mobilités	8	9
 Passages CDD à CDI	27	9
 Changements de statuts	61	23
 Temps partiels	396	54



> La gestion des talents

Attirer et fidéliser nos collaborateurs est essentiel. Comme le montre le graphique ci-dessus, la promotion interne est privilégiée chaque fois que possible : **embauches en CDD qui aboutissent en passage en CDI, promotions et mobilités internes.**

De plus, afin de faire connaître nos métiers et susciter des vocations, nous accueillons chaque année au sein du Groupe des jeunes afin de les former et de participer à leur professionnalisation. En 2019, **51 jeunes** ont ainsi pu intégrer nos effectifs dans le cadre d'un contrat en alternance et 43 dans le cadre d'un **stage**.

En 2019, nous avons enregistré un taux de « *turn over* » Groupe d'environ 15 %, qui correspond au taux moyen observé au sein de nos filiales, alors que, d'après l'étude « *Preparing for take-off* » du cabinet Hay Groupe, la moyenne européenne se situe à 18%.



Pour garantir l'évolution de nos talents, nous proposons en France, au sein de notre université d'entreprise, des mesures permettant aux collaborateurs de se projeter à long terme dans notre croissance. Un « *Mobility Center* » permet aux collaborateurs de trouver toutes les informations et l'accompagnement nécessaires en termes de gestion de carrière. Il s'agit d'une plateforme dédiée à la mobilité qui regroupe toutes les offres d'emploi du Groupe mais aussi des témoignages de collaborateurs qui ont bénéficié d'une mobilité. Une nouvelle version de cette plateforme sortira début 2020, avec de nouvelles fonctionnalités et des fiches métier permettant à chacun d'identifier les différents métiers du Groupe ainsi que les compétences nécessaires afin de faciliter la mobilité.

Cette offre est également accompagnée :

- ✔ d'une Charte Mobilité qui présente le dispositif au sein du Groupe et fluidifie le processus ;
- ✔ d'un guide sur la mobilité internationale pour aider nos collaborateurs qui souhaiteraient intégrer l'une de nos entreprises à l'étranger (Europe) et qui doivent entamer de nombreuses démarches personnelles ;
- ✔ de la possibilité d'effectuer des séances de *Personal Branding*, pour accompagner les collaborateurs dans l'identification et la valorisation de leurs compétences.

En 2019, nous avons continué à développer nos référentiels métiers, par filière, qui sont mis en place pour faciliter l'évolution des compétences et la mobilité au sein du Groupe. L'évolution de notre SIRH, lancé en 2018 et poursuivi en 2019, nous permet de cartographier les métiers et les compétences afin d'identifier les aires de mobilité pour en faciliter le processus.

Notre Groupe est également doté d'un système d'évaluation permettant un suivi régulier des entretiens (entretien annuel, entretien professionnel, entretien de formation, entretien de suivi des objectifs).

L'ensemble de ces actions permet à nos collaborateurs d'être acteur de leur parcours professionnel et de s'impliquer de façon durable dans nos projets et notre croissance.

> Le climat social

Nous favorisons un **climat social positif et au plus proche des valeurs qui nous caractérisent**. Ainsi, nous favorisons l'esprit d'équipe, les échanges et le partage avec la bienveillance en application de nos valeurs et dans le respect de l'héritage familial du groupe. De même, la proximité de nos équipes dédiées aux Ressources Humaines avec les Instances Représentatives du Personnel nous permet de mettre en place des accords de qualité et des avancées sociales innovantes au profit de nos collaborateurs.

En 2019, les Directions des filiales se sont attelées à renouveler les Instances Représentatives du Personnel (« IRP ») afin d'élire leur comité social et économique, issu de l'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et la valorisation des responsabilités syndicales : 8 CSE ont ainsi été créés en France au cours de l'année.



Au total, ce sont **120 réunions formelles** qui se sont tenues avec les IRP de 2019, ainsi que de nombreuses discussions qui ont abouti à la signature de **18 accords** portant sur des thématiques diverses : intéressement, égalité professionnelle, déconnexion digitale, télétravail, procédure contre le harcèlement, ...

› L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

Nous avons mis en place des mesures afin de privilégier l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de l'ensemble de nos collaborateurs. Nos différents accords de temps de travail et de télétravail permettent ainsi à tous de pouvoir concilier ces deux aspects. Nous invitons également nos collaborateurs à respecter le droit à la déconnexion, ce que nous avons formalisé lors de négociations dans plusieurs filiales, en particulier en France et en Espagne. Un guide explicatif est disponible à cet effet.

› Santé et travail :



En France, nous proposons à l'ensemble de nos collaborateurs un contrat de frais de santé et de prévoyance pour qu'ils bénéficient d'une couverture avantageuse et puissent anticiper l'avenir de façon sereine. Nous avons mis en place dans certaines filiales françaises une ligne d'écoute dédiée aux collaborateurs et à leurs proches, grâce à laquelle ils peuvent évoquer tous les problèmes qu'ils rencontrent, qu'ils soient professionnels ou personnels. Ces mesures sont indispensables à la qualité de vie au travail et sont très appréciées de nos collaborateurs qui sont d'autant plus disposés à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Enfin, en matière d'absentéisme, nous comptons en moyenne **4,9 jours d'absence pour maladie par salarié** au cours de l'année 2019, soit une baisse de 10,37 % par rapport à 2018 (à isopérimètre).

› L'environnement de travail :

D'importants travaux de rénovation ont également été réalisés ces dernières années dans la majorité des filiales en vue de moderniser l'espace de travail en y intégrant les nouvelles technologies : « *co working* », « *home office* », « *open space* », « *working café* », salle de sport, salle de sieste, espace détente... Autant d'éléments qui permettent à chacun de travailler dans un environnement agréable privilégiant le confort, l'échange et le bien-être au travail.

Les nouvelles technologies ont une place prépondérante dans ces nouveaux espaces. En effet, les téléphonies sur IP, la visioconférence, l'audioconférence, les écrans de projection ont été multipliés pour apporter la fonctionnalité des outils performants auprès des collaborateurs.

› Redistribution des richesses :

La participation de chacun dans les résultats du Groupe est aussi reconnue par des avantages financiers. Les accords de participation et d'intéressement ainsi que les Plans Epargne Entreprise proposés en fonction des filiales en sont la parfaite illustration. Par ailleurs, les **niveaux de rémunération** pratiqués au sein du Groupe permettent de reconnaître la contribution de chacun à sa juste valeur et sont révisés à leur juste mesure : ainsi la rémunération mensuelle moyenne **des employés est comprise entre 2 200 € et 3 200 €** tandis que celle des **cadres / « managers » est comprise entre 3 800 € et 6 100 €** (données France et Europe).



Nos clients

A travers notre programme de développement, notre ambition est de placer nos clients au cœur de notre transformation pour être en mesure de répondre à leurs besoins mais aussi de les anticiper. Pour cela, nous nous devons de leur proposer des solutions pertinentes, de qualité et de plus en plus personnalisées. Nous nous inscrivons dans la durée pour les accompagner tout au long de leur carrière.

Notre force réside dans la fiabilité de nos produits et services. Maintenir un haut niveau de qualité, dans un contexte de concurrence accrue et de gratuité des contenus, peut parfois s'avérer complexe.

Pour **faire face à la concurrence et maintenir un haut niveau de qualité des produits et services**, nous mettons en place différentes mesures, et notamment une politique RH responsable, tournée vers le collaborateur et vers le marché. Cela s'est traduit par un programme de formation à la hauteur de nos ambitions. Ainsi, en 2019, plus de **55 % de nos collaborateurs ont bénéficié de formations**.

De même, depuis quelques années, nous avons développé notre université d'entreprise, dont les objectifs sont de placer le salarié au centre de la pédagogie, de lui permettre d'être acteur de sa formation et de lui proposer des formations sur-mesure répondant aux enjeux métier de son secteur d'activité et de son marché. Les différents formats proposés au sein de cette université interne permettent ainsi aux salariés de se former de manière adaptée et spécifiques à leurs besoins.

Elle propose aujourd'hui des parcours de formation aux métiers clés de notre secteur d'activité : management, gestion de projet, IT, rédaction. En 2019, nous avons ajouté de programmes de formation : l'un sur l'agilité (« Agile Academy ») et l'autre dédié aux forces de vente (« Sales Academy »).

Et parce que la transversalité est une force et qu'un Groupe européen comme le nôtre ne peut se passer d'échanges interculturels, nous proposons également diverses formations en anglais qui s'adaptent aux besoins et aux contraintes de chacun. A titre d'exemple, nous proposons l'application sur smartphone, Mosalingua, qui permet de s'entraîner et/ou se remettre à niveau au quotidien.

Maintenir un haut niveau de qualités des produits et services

Faire face à la concurrence



Choisir des partenaires qui partagent notre vision

Intégrer nos principes éthiques à nos activités



Notre croissance

Notre croissance démontre que nous privilégions toujours une vision à long terme pour conforter notre position de modèle de récurrence et assurer la pérennité du Groupe, pour nos clients, nos fournisseurs, nos partenaires mais aussi pour nos collaborateurs.

Toutefois, certains facteurs pourraient compromettre ce modèle tant recherché. Des partenaires aux pratiques contraires à nos valeurs, sont pour nous un risque majeur dont nous devons nous prémunir. De même, notre réputation et la solidité de nos marques font de nous des acteurs de référence et c'est en cela que nous devons les préserver.

Aussi, et depuis quelques années, nous avons mis en place une politique d'achats volontariste tenant compte des enjeux sociaux et environnementaux. A travers cette politique, nous nous assurons que les entreprises avec lesquelles nous contractons ont un degré d'exigence en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale similaire au nôtre.

En 2019, la nomination d'un Responsable Achat France et le lancement d'un projet de refonte de nos process ont abouti à la mise en place d'une procédure achat responsable.

De plus, depuis 2017 et la mise en place des mesures anti-corruption issues de la loi Sapin II, notre Groupe s'est doté d'une Charte Ethique ambitieuse structurée en deux parties : Agir avec éthique et les principes de comportements individuels prôner par le Groupe. Elle traite de sujets suivants :

- ✔ La qualité des produits / prestations,
- ✔ La concurrence,
- ✔ La publicité et le marketing,
- ✔ La protection des marques,
- ✔ La corruption,
- ✔ Le choix et le traitement équitable des fournisseurs,
- ✔ La lutte contre le blanchiment d'argent,
- ✔ La fiscalité,
- ✔ La diversité,
- ✔ Le respect de la vie privée et des données personnelles,
- ✔ La responsabilité vis-à-vis de l'environnement.



Notre engagement social

« Celui qui accepte le mal sans lutter contre lui, coopère avec lui ». Cette phrase de Martin Luther King symbolise à elle seule notre vision de la lutte contre les discriminations.

Laisser les discriminations, quelles qu'elles soient, avoir libre court au sein de notre Groupe représente un risque que nous ne pouvons ni accepter, ni tolérer.

De même, nous considérons que la diversité est une chance et que s'en priver nous pénaliserait.

Aussi, si nous respectons scrupuleusement la législation en vigueur dans chacun de nos pays d'implantation, nous sommes allés plus loin en mettant en place une politique efficace de lutte contre toutes les formes de discriminations, de corruption et de conflits d'intérêt. Ces principes, ainsi que d'autres **valeurs éthiques fondamentales**, sont repris dans la **Charte éthique** du Groupe qui s'adresse à l'ensemble des collaborateurs mais également aux fournisseurs et aux clients.

Nous tenons également à de **promouvoir la diversité** au sein de notre Groupe. Les équipes RH France ont, dans ce cadre, été formées sur la non-discrimination dans les pratiques de recrutement.

Nous sommes convaincus que la diversité de nos talents fait notre richesse. Nos pratiques de recrutement, de formation de promotion, de rémunération sont exemptes de toute forme de discrimination.

Par ailleurs, comme évoqué précédemment, nous avons pris des engagements forts en choisissant d'appliquer le calcul de l'index égalité professionnelle issu de la législation française à l'ensemble de nos filiales européennes. Cet index nous permettra d'aller plus loin sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes du Groupe.



La solidarité en action

Notre Groupe s'appuie sur des **valeurs familiales et entrepreneuriales** très fortes qui revêtent une importance capitale aux yeux de nos actionnaires et de nos collaborateurs. Pour nous, les notions de partage et de solidarité représentent un idéal auquel nous attachons beaucoup de valeurs et pour lequel nous déployons notre temps, notre énergie et nos contributions.

C'est pourquoi, dans chacune de nos filiales et même au niveau du Groupe, nous avons choisi de mettre en place de nombreuses actions solidaires en partenariat avec différentes associations.

Nous avons réalisé pour la deuxième fois une collecte de vêtements au profit de La Cravate solidaire. Parce que l'apparence physique et notamment le style vestimentaire sont trop souvent des facteurs discriminants lors de la candidature, cette association aide les personnes en recherche d'emploi à adopter les bons codes vestimentaires pour passer un entretien d'embauche.



Plus d'une centaine de bénévoles au sein de l'association collectent des vêtements et apportent ensuite leurs conseils : en image pour redonner un peu de confiance mais aussi dans les techniques de l'entretien de recrutement pour aider au mieux les futurs candidats.

En plus des vêtements collectés par les collaborateurs, le Groupe a souhaité renforcer son engagement envers l'association en lui faisant un don de 10 € par kilo de vêtements collectés. Cette année, cet événement a pris encore plus de sens puisque la Direction Générale et les actionnaires ont participé à la collecte !

Par ailleurs, le Groupe Lefebvre Sarrut s'est engagé dans un partenariat avec Micro Don pour proposer à l'ensemble des collaborateurs de participer à l'Arrondi solidaire. Ce dispositif a été mis en place aux Editions Francis Lefebvre à la suite du concours Idéaction en 2017 et a été étendu à l'ensemble des filiales françaises en 2018. Il permet à ceux qui le souhaitent de faire un don mensuel sur le salaire, allant d'un montant équivalent aux centimes du salaire jusqu'à la possibilité de verser 10 € par mois, à des associations choisies par les collaborateurs. Ainsi, les salariés du Groupe soutiennent, via leurs dons, Planète Urgence, l'Institut Curie et « Make A Wish ». Le Groupe abonde les sommes versées par l'ensemble des collaborateurs à hauteur de 100 %. En 2019, 13.658,20 € ont été récoltés au profit de ces 3 associations grâce aux dons des collaborateurs.

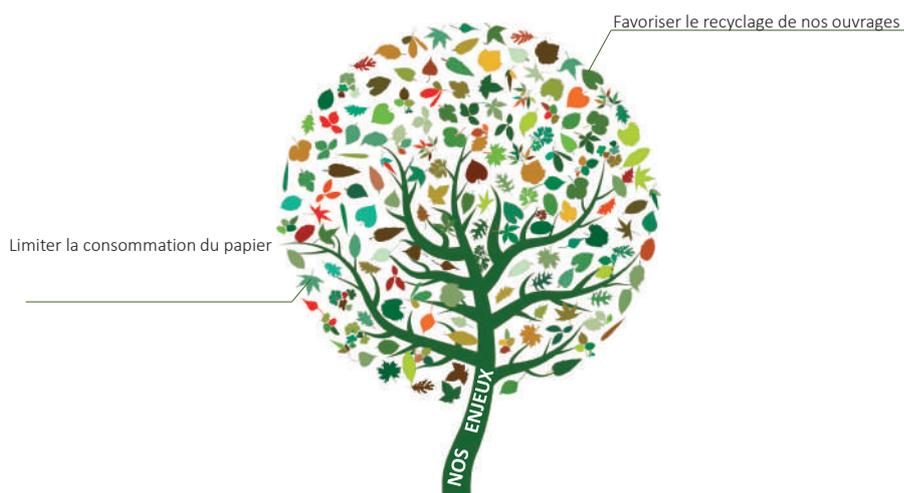


Enfin, notre filiale Editions Législatives organise chaque année le Trophée Direction[s] qui récompense des initiatives exemplaires, remarquables et reproductibles menées par les directeurs du secteur social et médico-social et leurs équipes. L'ambition de ce concours est de valoriser et partager les innovations afin de favoriser leur essaimage sur le terrain et leur reconnaissance.

De plus, le Groupe s'engage chaque année dans des actions de mécénat. En 2019, plus de 65.000 € ont été versés pour financer divers projets ou actions auprès d'associations et de fondations.



Le papier, une page à tourner



Compte tenu de nos activités, notre Groupe est particulièrement sensible aux questions liées à l'utilisation du papier et, face aux risques environnementaux, il est du devoir de chacun de prendre la mesure des conséquences liées à une consommation non maîtrisée.

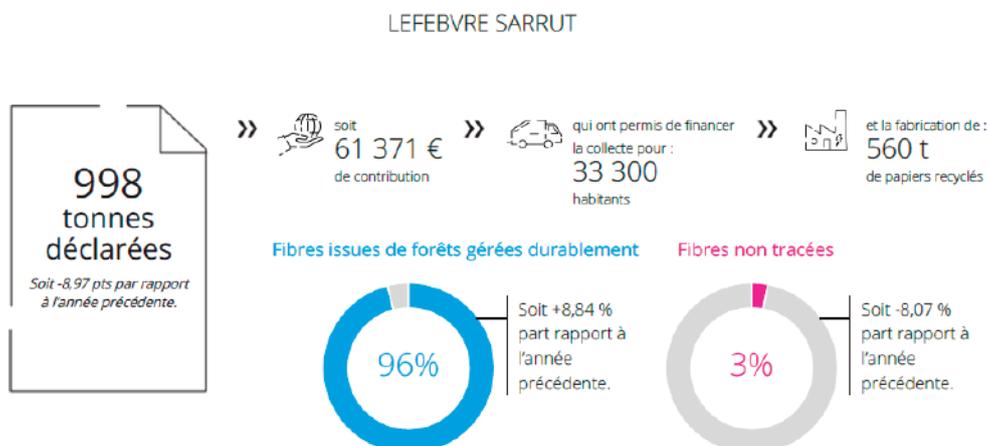
C'est pourquoi nous proposons des services sur des plateformes numériques ainsi que des ouvrages et des revues téléchargeables.

Sur la formation professionnelle, nous privilégions les catalogues en version numérique et en accès site web. De même, les supports pédagogiques sont désormais imprimés en recto/verso et sont retravaillés pour être réduits à l'essentiel ou proposés en version dématérialisée. Nous proposons également une gamme de formation à distance pour limiter l'impact écologique de l'activité (impression des supports, déplacements des formateurs et des stagiaires).

Cependant, la production de certains ouvrages ou contenus d'actualité nécessite toujours l'utilisation de papier mais cette consommation fait l'objet d'un suivi approfondi dont l'objectif est d'en réduire autant que possible l'utilisation.



En France, notre Groupe adhère à Citéo, éco-organisme agréé par l'Etat, lui permettant de répondre à son obligation de « Responsabilité Elargie du Producteur », et participant ainsi à l'économie circulaire de la filière Papiers.



Enfin, pour garantir à nos clients des ouvrages respectueux de l'environnement, nos imprimeurs sont labellisés PEFC1 ou Imprim'vert. Ces labels sont synonymes d'une bonne gestion des déchets dangereux, d'une sécurisation des stockages de liquides dangereux afin d'éviter toute pollution accidentelle et de l'exclusion des produits étiquetés « toxiques » dans les ateliers OFFSET.

Les graphiques ci-dessus indiquent notre consommation de papier FSC et PEFC par type de produits ainsi que leur part dans notre consommation de papier globale. Aujourd'hui, près de la moitié de nos produits sont donc imprimés sur du papier FSC ou PEFC.

Notre empreinte écologique

La non-maîtrise de nos rejets de CO², la création et le traitement des déchets, la non-maîtrise de nos ressources sont des aspects qui représentent un risque majeur pour la santé et l'équilibre de notre planète mais aussi pour nos clients, pour nos collaborateurs et pour les générations à venir.

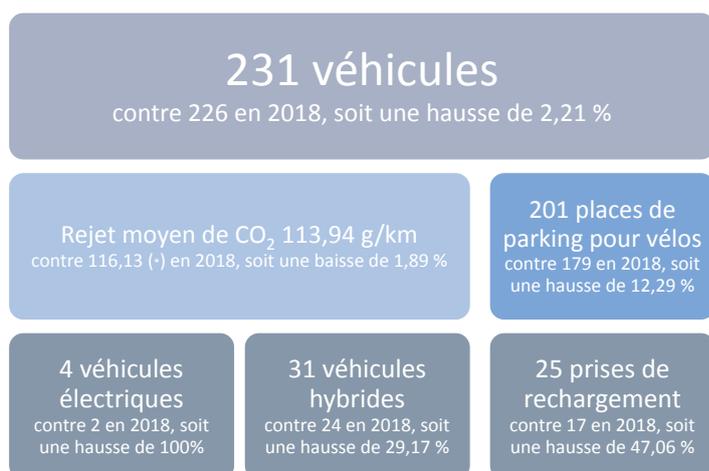
En tant que Groupe « éco-responsable » et engagé, il nous appartient d'œuvrer dans la mise en place d'actions fortes et concrètes pour que le développement de nos activités ne se fasse pas au détriment de notre environnement.

1. La certification de la chaîne de contrôle PEFC est délivrée aux entreprises par un organisme certificateur indépendant. Elle consiste à suivre les bois certifiés depuis la forêt, et tout au long de la chaîne de transformation et de commercialisation, pour aboutir en bout de chaîne à un produit fini certifié PEFC.

À chaque étape, le bois certifié utilisé doit être clairement identifiable dans les stocks et sur les documents commerciaux des entreprises. La chaîne de contrôle concerne tous les maillons de la production, de la récolte du bois jusqu'à la commercialisation du produit en bois ou à base de bois (tel que le papier par exemple). Achats et ventes sont ainsi contrôlés et tracés, pour assurer au consommateur final une fiabilité maximale.



› Présentation de notre parc automobile et des données transports 2019 :



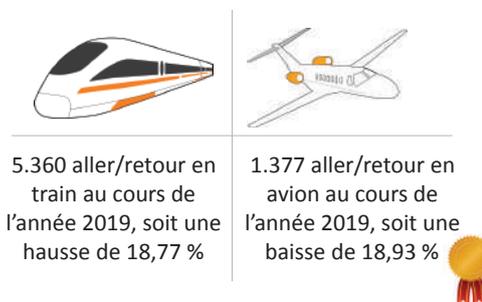
(*) taux corrigé par rapport à la DPEF 2018

Si **la flotte automobile** du Groupe a progressé en 2019, nous avons tout de même réussi à diminuer notre rejet moyen de CO₂ de 1,89 % en augmentant le nombre de véhicules hybrides et véhicules électriques de sein de la flotte.

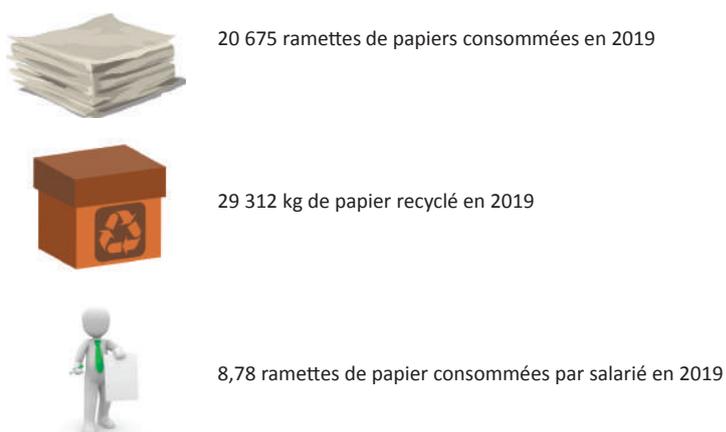
Concernant notre politique de transport, notre Groupe favorise les solutions douces et écologiques. Comme annoncé dans le passé, nous privilégions autant que possible le mode ferroviaire pour nos voyages. En 2019, cette tendance s'est accentuée avec une augmentation de 18,77 % des voyages en train contre une diminution de 18,93 % de nos voyages en avion.

De plus, l'ensemble de nos sites sont implantés à proximité de transports en commun (stations de métro, gares, arrêts de bus, etc.) et, en période de grève comme ce fut le cas en France fin 2019, nous encourageons nos collaborateurs à opter pour le télétravail.

Enfin, pour éviter à nos collaborateurs des déplacements, nous équipons nos salles de réunions de systèmes de visioconférences et nos ordinateurs sont équipés du logiciel Skype Entreprise.



› Consommables et recyclages :



Nous mettons en place les mesures nécessaires pour **maîtriser notre consommation de papier**. Ainsi, nous avons réduit le nombre d'imprimantes individuelles, programmé des impressions recto/verso automatiques, encouragé à la non-impression des mails et mis en place un système nominatif d'impression qui évite le gaspillage de papier (uniquement en France).

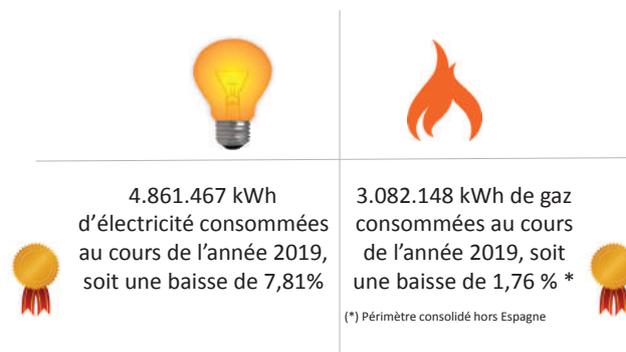


A l'autre bout de la chaîne, nous favorisons également le retraitement de nos déchets, à travers des initiatives locales.

En 2019, la Gouvernance a également décidé d'apporter sa contribution en mettant fin à l'usage des bouteilles et des gobelets en plastique lors des réunions des instances dirigeantes. Ces derniers ont alors été remplacés par des verres et des carafes.



> Energies et fluides :



En interne, nous utilisons les ressources à notre disposition de façon optimale, notamment en ce qui concerne la **consommation d'électricité et de gaz**.

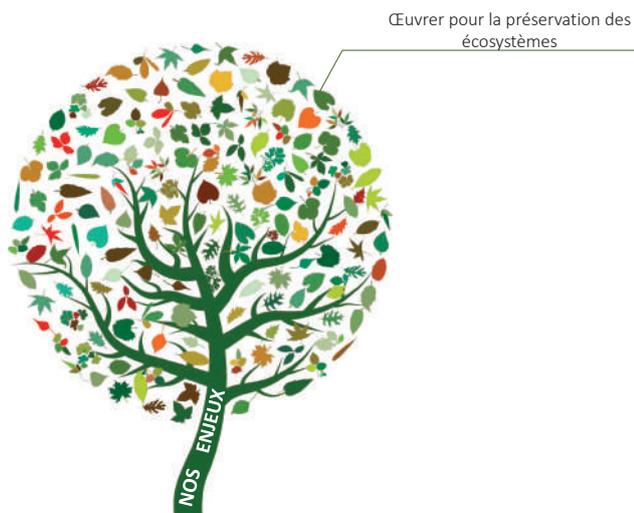
Concernant les consommations électriques, dans le cadre des rénovations des locaux, nous avons remplacé l'ensemble des appareils énergivores par des solutions plus écologiques. A titre d'exemple, les systèmes d'éclairage sont tous remplacés par des appareils à LED à faible consommation. De même, l'allumage automatique dans les salles aveugles a d'ores et déjà été mis en place dans nos filiales françaises et belges. Des interrupteurs automatiques (horloges, détecteurs de présence) sont également mis en place pour limiter les consommations. Les anciens systèmes de chauffage sont également renouvelés par des systèmes basse consommation.



La biodiversité

Si nos activités ne présentent pas de risques pour la préservation de la biodiversité, le Groupe est particulièrement sensible à ces enjeux et promeut, dans la mesure de ses capacités, des **actions favorables à la préservation de l'écosystème**.

Des ruches sont installées dans nos espaces verts (Levallois) et d'autres sont parrainées par notre filiale Francis Lefebvre Formation, des potagers d'entreprise ont été également positionnés sur notre site de Montrouge. Etant donné l'environnement essentiellement urbain de nos implantations, nos actions sont pour le moment limitées mais d'autres mesures sont à l'étude.



L'objectif de cette note est d'expliquer la méthodologie appliquée par notre Groupe pour l'établissement de la Déclaration de Performance Extra-Financière (ci-après « DPEF »).

Cadre légal

Conformément aux dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de Commerce, notre Groupe est tenu de publier une DPEF consolidée présentant les informations sur la manière dont nous prenons en compte les conséquences sociales et environnementales de nos activités. Notre DPEF reprend l'ensemble des informations requises à l'article L.225-102-1 alinéa III, à l'exception des thèmes suivants :

- ✔ Lutte contre le gaspillage alimentaire,
- ✔ Lutte contre la précarité alimentaire,
- ✔ Respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.

Ces thèmes n'ont volontairement pas été abordés dans la déclaration dans la mesure où, compte tenu de nos activités, les enjeux sont non-significatifs.

Durée de l'exercice

L'ensemble des indicateurs présentés dans notre DPEF sont calculés sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019.

Périmètre de consolidation

Le périmètre de consolidation de la DPEF s'étend à toutes les sociétés commerciales du Groupe, à l'exception :

- ✔ des sociétés R.J.L et FROJAL & Cie qui n'ont ni activité, ni salarié,
- ✔ de la société juris, « *joint-venture* » sur laquelle nous n'exerçons pas de contrôle exclusif ou conjoint,
- ✔ des sociétés de 5 salariés ou moins,
- ✔ des sociétés acquises au cours de l'année concernée (en 2019 : Bärchen et sa filiale, Docendi).

Le périmètre de consolidation de la DPEF comprend donc 16 sociétés implantées dans 7 pays, et retenues dans le périmètre de la consolidation financière du Groupe au 31 décembre 2019.

Mode de collecte des données

Le recueil des données pour le périmètre ci-dessus défini s'est fait auprès :

- ✔ Pour les données sociales : des services RH – Paie de chaque entité en France comme à l'étranger. Un collecteur au sein du Département RSE de la Direction des Ressources Humaines Groupe a été nommé à ces fins.
- ✔ Pour les données environnementales et métiers France : auprès de la Direction de l'Environnement de Travail et Achats (DET) et de la Direction de la Fabrication. Les Directeurs de ces services ont choisi d'être collecteurs sur leurs données.
- ✔ Pour les données environnementales et métiers hors France : l'équivalent de la DET n'existant pas dans les autres pays, ce sont les Directeurs Financiers de chaque entité qui ont procédé à la collecte des données. Ces données ont ensuite été consolidées par les collecteurs français.



Indicateurs retenus

Les indicateurs retenus ont été communiqués aux contributeurs lors du lancement des campagnes de collecte accompagnés d'un lexique permettant une meilleure lisibilité de chaque indicateur.

Ces indicateurs sont majoritairement renseignés pour l'ensemble du périmètre défini. Toutefois, pour certains indicateurs difficilement transposables à l'ensemble des pays européens, une analyse sur le périmètre France a été privilégiée. Lorsque le périmètre de l'indicateur diffère de l'indicateur défini, une mention apparaît dans la DPEF pour le préciser.

Définitions des indicateurs sociaux

1. Répartition de l'effectif par sexe :

Cet indicateur présente l'effectif au 31 décembre de l'année audité en CDI ou en CDD (hors CDD de remplacement) en « *headcount* ». Les apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, intérimaires et prestataires ne sont pas comptabilisés. Les salariés comptabilisés dans l'effectif doivent être titulaires d'un contrat de travail dans l'une des entités du Groupe.

2. Répartition de l'effectif par âge :

Cet indicateur définit la moyenne d'âge de nos collaborateurs. Les fourchettes retenues sont les suivantes :

- ✔ Moins de 25 ans
- ✔ De 25 à 44 ans
- ✔ De 45 à 59 ans
- ✔ De 60 à 64 ans
- ✔ Plus de 65 ans

L'âge pris en compte est celui au 31/12/N-1.

3. Embauches au cours de l'année :

Cet indicateur expose toutes les entrées de l'année en CDI ou en CDD, réparties par sexe. Les apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, intérimaires et prestataires ne sont pas comptabilisés.

4. Mobilités

Il s'agit des mobilités entre filiales, qu'elles soient françaises ou étrangères.

Une mobilité au sein d'une même filiale, mais dans un(e) Direction / Département / Pôle / Service différent(e) s n'est pas comptabilisée.

5. Taux de *turn over* :

Le taux de « *turn-over* » se calcule de la façon suivante :

$$\frac{[(\text{nombre de départs tous motifs} + \text{nombre d'arrivées})/2]}{\text{Effectif moyen « headcount » de l'année}}$$

L'effectif moyen annuel est la moyenne de l'effectif déterminé à chaque fin de mois (CDI + CDD).

Du fait de la faible population dans ces entités et afin de ne pas fausser les résultats, cet indicateur ne tient pas compte de Francis Lefebvre Formation, Dalloz Formation, ELS Partnership, Frojal et Lefebvre Sarrut.



6. Promotions

Cet indicateur correspond aux passages CDD à CDI et les changements de statuts (ie. Catégories) qui ont eu lieu en cours d'année, selon le sexe.

7. Evolution de la rémunération moyenne :

Cet indicateur comprend la rémunération brute de base (y compris les éventuelles primes d'ancienneté et prime exceptionnelle versée en cours d'année) et la rémunération variable perçue en cours d'année (bonus, prime d'objectif, rémunération variable des commerciaux) pour les CDI permanents, hors mandataires sociaux. Les rémunérations des salariés à temps partiel sont recalculées en équivalent temps plein. La distinction est faite entre cadres et employés pour les filiales françaises et entre managers et employés pour les filiales étrangères.

Les avantages sociaux (par exemple : intéressement, participation, abondement) ne sont pas comptabilisés dans cet indicateur.

8. Organisation du travail :

Cet indicateur présente le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel, en fonction du statut et du sexe. L'effectif pris en compte correspond à celui des indicateurs de répartition par sexe et par âge.

9. Absentéisme :

Cet indicateur reprend les jours ouvrés d'absence pour maladie par sexe. Les jours d'absence pour maladie ne comportent pas les absences pour maternité, les maladies de longue durée (+ de 90 jours) et les éventuelles maladies sans certificat.

L'absence d'un salarié dont le temps de travail est inférieur à 7 h par jour en moyenne (en fonction de l'accord de temps de travail) est égale à 1 jour car elle correspond à 1 jour non travaillé selon le temps partiel appliqué.

Pour les éventuels arrêts à temps partiel thérapeutique, il est indiqué le nombre de jours d'absence pour maladie à part.

10. Relations sociales :

Cet indicateur présente la nature des Instances Représentatives du Personnel dans l'entreprise (CE, DP, CHSCT, DUP, CSE), le nombre de délégués syndicaux, le nombre de réunions au cours de l'année (hors négociations), le nombre d'accords signés au cours de l'année ainsi que la thématique sur laquelle portent ces accords. Ces indicateurs sont représentatifs de la situation au 31/12/2019.

11. Formation :

Cet indicateur permet de suivre le pourcentage de salarié formé, réparti en fonction de leur sexe : il est calculé en divisant le nombre de personnes formées par sexe par le nombre de salariés total au 31/12 par sexe. Un même salarié formé plusieurs fois dans l'année ne compte qu'une seule fois.

L'indicateur comprend également le nombre de stages, de contrats de professionnalisation et d'apprentissage conclus dans l'année.

12. Egalité de traitement :

Cet indicateur comprend les mesures mises en place à l'initiative de l'entreprise en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, d'insertion ou de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.



Définition des indicateurs environnementaux

Fabrication

Tonnage papier annuel par société consommé pour l'impression des produits papiers

☑ Répartition par catégorie de produits à savoir :

- Publications périodiques
- Livres
- Documents Marketing

Tonnage papier issus de forêts gérées durablement consommé pour l'impression des produits papier (FSC ou PEFC)

☑ Répartition par catégorie de produits à savoir :

- Publications périodiques
- Livres
- Documents Marketing

Les données collectées concernent les produits fabriqués livrés et facturés sur l'année N. Dans le cas d'une livraison partielle sur l'année N et du solde sur l'année N+1, la consommation de papier sera comptabilisée elle aussi partiellement pour l'année N, et le solde comptabilisé en année N+1 (2 factures et 2 consommations). Les consommations cumulent les papiers consommés achetés par l'entité et ceux fournis par les imprimeurs.

Pourcentage de consommation de papiers issus de forêts durablement gérées :

Les pourcentages sont exprimés avec 2 chiffres après la virgule

Définition des typologies de produits :

- ☑ Publications périodiques : publication à périodicité régulière de type magazine, Revues, mises à jour, lettres d'actualités
- ☑ Livres : autres produits papier vendus n'étant ni des périodiques ni des documents marketing
- ☑ Documents marketing : Document à destination des prospects/clients servant à la vente ou promotion des produits, soit catalogues, mailings, plaquettes, dépliants.

Flotte automobile

Volume et évolution de la flotte automobile, parts des véhicules « propres » et initiatives pour le développement de transports décarbonés.

1. *Nombre de véhicules* : correspond aux nombres de véhicules appartenant à la société ou en location longue durée.

Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année auditée.

2. *Nombre de véhicules électriques* : correspond aux nombres de véhicules électriques appartenant à la société ou en location longue durée.

Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année auditée.

3. *Nombre de véhicules hybrides* : correspond aux nombres de véhicules hybrides appartenant à la société ou en location longue durée.

Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année auditée.



4. *Nombre de prises électriques installées dans les locaux* : correspond au total des prises électriques installées et facturées au cours de l'année audité. En année 0, il correspond au cumul des prises présentes en N-1 et celles installées sur l'année.

5. *Nombre de places de parking pour vélos* : correspond aux nombres d'emplacements réservés au stationnement des vélos.

Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité.

6. *Rejet moyen* : correspond au grammage des rejets moyens de CO² constructeur par véhicule, divisé par le nombre total de véhicule.

Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité.

Transports

Transports professionnels des équipes, évolution des modes de transports, développement de solutions alternatives.

1. *Nombre de voyages Aller-Retour en fer* : correspond au nombre de voyages aller-retour en fer sur l'année. Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité et ne prend pas en compte les allers simples et les combinaisons de modes de transport différents.

2. *Nombre de voyages Aller-retour aériens* : correspond au nombre de voyages aller-retour en avion sur l'année. Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité et ne prend pas en compte les allers simples et les combinaisons de modes de transport différents.

3. *Nombre de matériels de visioconférence installés* : correspond au total du matériel installé et facturé au cours de l'année audité. En année 0, il correspond au cumul des équipements présents en N-1 et ceux installés sur l'année.

S'entend par matériel de visioconférence les équipements reliés par circuits de télévision permettant la transmission du son, de l'image et de documents.

Consommables et recyclage

Consommations, recyclage et limitation des usages du papier reprographique

1. *Consommation annuelle de ramettes de papier reprographique* : correspond au nombre de ramettes de papiers, de tous formats, facturé au cours de l'année audité.

2. *Grammage du papier reprographique (g/m²)* : correspond au grammage majoritairement acheté dans chaque entité du Groupe.

3. *Consommation annuelle moyenne de ramette par salarié* : correspond aux achats de papier, de tous formats facturés divisés par le nombre de salarié en équivalent temps plein au 31 décembre de l'année audité.

NB : Pour l'Espagne, cette consommation est en partie estimée du fait d'un changement de prestataire intervenu au cours de l'année.

4. *Volume annuel de papier recyclé* : correspond au nombre de kilo de papier collecté par le prestataire en charge du recyclage

5. *Mesures de limitation de consommation de papier* : décrit les mesures mises en place dans chaque entité pour diminuer la consommation de papier

6. *Recyclage divers* : décrit les actions mises en œuvre pour favoriser le recyclage au sein des sociétés



Energies et fluides : consommation énergétique et mesures de limitation de celles-ci pour les sites de nos implantations – Pour les sites fermés en cours d'année, la donnée prise en compte couvre du 1^{er} janvier N à la date de fin du bail

1. *Consommation annuelle d'électricité* : correspond à la consommation d'électricité en kW/h au cours de l'année et normalement arrêtée au 31 décembre de l'année auditée.

En cas d'impossibilité de communiquer la donnée au 31 décembre de l'année auditée, la donnée sera calculée sur une période glissante (ex : novembre N-1 à novembre N).

2. *Mixte production électrique* : correspond aux détails des différentes sources d'énergie utilisées par nos prestataires pour la production électrique

3. *Consommation annuelle de gaz* : correspond à la consommation de gaz en kW/h au cours de l'année et normalement arrêtée au 31 décembre de l'année auditée.

En cas d'impossibilité de communiquer la donnée au 31 décembre de l'année auditée, la donnée sera calculée sur une période glissante (ex : novembre N-1 à novembre N).

Sur le site de Londres, et jusqu'au 1^{er} janvier 2020, il n'existait pas de compteur individuels (compris dans les charges). De fait, cette donnée relative à ce site a été exclue du périmètre.

4. *Mesures de limitation de consommation de fluides* : décrit les actions mises en œuvre par chaque société pour réduire la consommation de fluides.

