



LabSoft

RAPPORT
DE DURABILITE
2023

SOMMAIRE

- 1 Un projet d'entreprise **Page 3**
- 2 Une direction engagée et active **Page 5**
- 3 La responsabilité durable de l'entreprise **Page 8**
- 4 Engagement n°1 : Contribuer à la lutte contre le changement climatique en limitant notre empreinte carbone et en développant l'IT for Green **Page 12**
- 5 Engagement n°2 : Faire grandir professionnellement nos collaborateurs dans une entreprise bienveillante, égalitaire et inclusive **Page 15**
- 6 Engagement n°3 : S'engager de façon éthique et sécurisée dans la durée avec nos parties prenantes **Page 23**
- 7 Engagement n°4 : Réaliser des achats responsables en soutenant le développement de notre région **Page 28**

1 Un projet d'entreprise



Notre engagement responsable

Signataire de la Charte Numérique Responsable et de la Charte Global Compact de l'ONU, et membre du Coq Vert BPI France, LabSoft est engagé dans une démarche de développement durable depuis plusieurs années.

La société s'inscrit dans une durabilité à tous les niveaux et souhaite être reconnue sur le marché comme une **entreprise responsable, engagée** et qui participe à l'évolution des solutions green et vertueuses de demain. Non soumise aux réglementations en vigueur, elle s'inscrit volontairement dans un plan d'analyse de durabilité (sociale, locale et environnementale) et dans des actions concrètes.

La première étape a consisté à faire un état des lieux de l'empreinte carbone de la société, via le bilan carbone ; à approfondir et analyser le baromètre social envoyé annuellement à tous les employés et à tracer via des chartes internes, nos politiques RSE d'entreprise.

La mise en place d'indicateurs sur les quatre domaines en 2022 (social, local, environnemental et éthique des affaires) nous a permis de nous positionner par rapport aux enjeux globaux de durabilité et de mettre en place un plan d'actions pour les années à venir.

Notre but est de continuer à limiter notre empreinte, de continuer à participer au développement local par nos actions d'embauche, d'achats et de mécénat. Mettre toujours en avant le bien-être de nos employés, favoriser le bien-vivre ensemble, promouvoir toujours l'équité, la diversité et l'inclusion, garder l'Humain comme valeur de référence et notre indépendance malgré notre croissance.

Et à terme, développer des solutions green, issues ou non de nos projets de R&D, et ainsi être partie prenante du monde de demain, plus vert et plus respectueux du vivant, diversifier notre offre commerciale avec ces offres, plus adaptées au monde 2.0 qui nous attend.

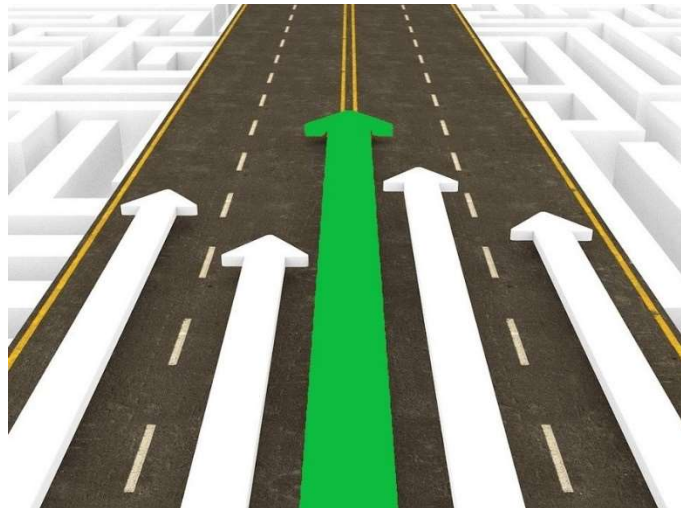
LabSoft a créé son programme « **LabDéfi** » qui s'appuie sur quatre piliers :



Des actions concrètes sont mises en place depuis plusieurs années :

- Projets de R&D exclusivement orientés RSE
- Mise en place en 2021 d'un service RSE et embauche d'une responsable RSE
- Participation au développement d'un logiciel écoconçu permettant de faire des réductions significatives de la consommation énergétique
- Etablissement du premier bilan carbone en 2021, puis révision annuelle
- Systématisation des formations en écoconception et numérique responsable
- Actions diverses permettant d'améliorer la qualité de vie au travail et la fidélisation des employés

2 Une direction engagée et active



L'entreprise a été rachetée en 2017 par la famille Delpy, qui est actionnaire majoritaire de la société.

Le président, Edouard DELPY, est au cœur de la stratégie, des décisions et de l'organisation de l'entreprise, garantissant ainsi la pérennité de l'entreprise de même que son bon fonctionnement.

Il est également président du comité de direction qui déploie les actions en lien avec la stratégie globale au sein des différents processus de l'entreprise. La stratégie globale et les objectifs sont définis entre actionnaires mais le plan d'actions et le suivi des objectifs sont définis en comité de direction, ainsi chaque membre du comité, actionnaire ou pas, est impliqué dans le développement de l'entreprise.

Les quatre membres non-actionnaires de ce comité assurent la cohérence des décisions prises en collectif, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et indépendamment des répercussions sur les résultats pour les actionnaires.

86% des membres du comité le plus élevé sont des exécutifs de l'entreprise et des pilotes de processus, chacun dans leur domaine d'expertise (Président, Directeur Administratif et Financier, Directeur du Développement, Directeur des Opérations, Directrice du Recrutement, Directeur Général LabSoft Paris).

Les membres qui constituent ce comité sont choisis en cohérence avec leur poste et leur implication au sein de l'entreprise. La pluridisciplinarité de ces membres assure une cohérence sur les stratégies décidées et leur application au sein de l'entreprise.

Tous les membres du Comité de Direction sont des **membres actifs de l'entreprise**. Les décisions sont prises de manière collégiale lors des différents comités : M1 biannuels, M2 trimestriels et M3 hebdomadaires.

Sur les dix membres du comité de direction, six sont actionnaires et quatre sont des femmes.

Voici quelques indications sur la composition du comité de direction (ici nommé CODIR):

INDICATEUR	2022	2023
Age moyen CODIR	45 ans	44 ans
Taux de moins de 30 ans CODIR	3,6%	0,0%
Taux de salariés de 30 à 50 ans CODIR	71,9%	79,4%
Taux de salariés de plus de 50 ans CODIR	24,5%	20,6%
Taux de féminisation CODIR	42,3%	41,1%

La gestion des impacts est traitée en Comité de Pilotage RSE qui se tient tous les trimestres et qui est composé de membres du comité de direction (Président, Directeur du Développement, Directeur Commercial, Responsable RSE).

La définition des sujets matériels (analyse des impacts en double matérialité) provient d'un de ces comités. Les principaux indicateurs, liés à cette analyse de double matérialité, y sont présentés et analysés lors de ces comités trimestriels.

Les membres de ce comité se réunissent à minima tous les trois mois pour :

- Identifier les impacts (positifs ou négatifs) et définir les plans d'actions associées
- Fixer la stratégie RSE, les objectifs à court, moyen et long terme ainsi que les indicateurs associés
- Définir la feuille de route RSE annuelle
- Suivre l'avancement des actions et des indicateurs

LabSoft affirme ses engagements en étant signataire de chartes reconnues et en rédigeant ses propres politiques internes de développement durable.

LabSoft est signataire de la charte du Global Compact et s'est engagé à ce titre à respecter notamment les droits de l'Homme. D'autres adhésions (Coq Vert BPI France, Institut du Numérique Responsable) confirme l'engagement de la société sur ces sujets.

Diverses chartes, approuvées par le Président, (achats responsables, environnementale, sobriété énergétique, gestion des déchets, charte éthique) sont disponibles sur notre site internet.

LabSoft sponsorise des associations et écoles locales ou d'intérêt reconnu (clubs sportifs TOXIII & Colomiers Rugby, Global Compact, ENAC, Groupe ISAE).

Nos parties prenantes

En tant qu'entreprise du numérique, nos activités principales sont tous les services numériques liés au monde de l'entreprise, des collectivités et associations : digitalisation des services, web, infrastructure, gestion de projet, développement informatique, recherche et développement.

Nos parties prenantes sont au cœur de nos activités et préoccupations.



Notre chaîne d'approvisionnement est constituée de :

- salariés
- sous-traitants (français et étrangers)
- candidats (français et étrangers)
- fournisseurs de matériel informatique (société en ligne, domiciliée en région parisienne)

En aval de notre activité, on retrouve :

- nos clients qui utilisent directement nos services ou les revendre à leurs propres clients
- des associations
- organismes divers (d'état ou privés)
- actionnaires
- des collectivités

LabSoft veille depuis des années à assurer des relations au long court avec toutes ses parties prenantes, en amont comme en aval et à travailler avec des personnes partageant les mêmes valeurs et notamment l'humain, le respect, la bienveillance et l'engagement.

Des actions particulières et des moyens spécifiques d'information, de suivi et de consultation sont mis en œuvre pour fidéliser nos parties prenantes principales. **Nous sommes en relation d'affaires depuis plusieurs années avec nos principaux clients** (dix clients principaux avec qui nous faisons plus de 80% du CA).

Des actions de fidélisation sont en place notamment pour les salariés :

- Journée d'intégration (communication)
- Newsletter mensuelle (communication)
- Deux soirées annuelles avec présentation des objectifs et résultats par le Président (communication)
- Soirées LabSoft Buildings (ateliers de co-construction) mensuelles (consultation)
- Suivi trimestriel des travailleurs (suivi)
- Questionnaire annuel de satisfaction (baromètre social) (consultation)

De même que pour nos clients :

- Suivi trimestriel des missions clients (suivi)
- Suivi commercial de proximité (communication et suivi)
- Ateliers de co-construction (concertation)
- Participation au Club ETI Occitanie (concertation)

3 La responsabilité durable de l'entreprise



Stratégie RSE

LabSoft est engagée depuis plusieurs années dans une démarche écoresponsable.

En 2022, un service RSE a été mis en place et la société s'est donné les moyens de pouvoir suivre, analyser et quantifier ses impacts et la portée de ses activités en termes de développement durable.

LabSoft aspire à être au niveau des réglementations appliquées aux ETI, et à être proactive sur son évolution vers ce statut. A cette fin, le bilan carbone LabSoft est réalisé chaque année depuis 2021, un plan de transition a été établi, en ligne avec le SNBC. Une évolution progressive des indicateurs et actions requises par le CSRD est en cours et se fera au fur-et-à-mesure des années.

Nous avons décidé pour ce rapport 2023 (comme en 2022) d'utiliser les normes GRI comme référentiel.

Analyse de double matérialité

LabSoft a réalisé en 2023 l'analyse de double matérialité, basée sur la matérialité d'impact et la matérialité financière, nous permettant de déterminer les thèmes pertinents qui sont détaillés dans ce rapport.

36 items ont été analysés en **double matérialité** : Matérialité d'impact et Matérialité financière

Cette analyse a été réalisée par le comité de pilotage RSE, composé de membres de la direction (CODIR). Une session du comité de pilotage spécifique a été réalisée afin de définir conjointement les sujets matériels, et par là même les données présentées au sein de ce rapport.

Les thèmes pertinents représentent les items matériels définis en combinant la matérialité d'impact et la matérialité financière.



Ainsi **19 items ressortent comme matériels** et sont développés dans le reste du rapport :

- Confidentialité des données
- Emissions de GES
- Changement climatique
- Emploi
- Energie
- Diversité et égalité des chances
- Lutte contre la corruption
- Formation
- Culture d'entreprise
- Salaire
- Lutte contre la discrimination et le harcèlement
- Santé et sécurité au travail
- Fiscalité
- Pratiques d'achats
- Déchets
- Conditions de travail
- Dialogue social
- Comportement social des fournisseurs
- Comportement environnemental des fournisseurs

Nos principaux engagements ESG

En lien avec nos valeurs, nous participons de façon volontaire aux grands enjeux durables du moment.


Notre politique globale et notre stratégie d'entreprise s'appuient sur ces quatre grands principes :

- **Contribuer à la lutte contre le changement climatique en limitant notre empreinte carbone et en développant l'IT for Green**
- **Faire grandir professionnellement nos collaborateurs dans une entreprise bienveillante, égalitaire et inclusive**
- **S'engager de façon éthique et sécurisée dans la durée avec nos parties prenantes**
- **Réaliser des achats responsables en soutenant le développement de notre région**

Nos politiques internes intègrent ces grands principes qui influencent nos décisions et objectifs annuels.

Parce que nous considérons que notre métier ne doit pas nuire aux humains et à l'environnement mais au contraire contribuer à atténuer leurs effets néfastes, nous investissons dans des projets R&D qui proposent des solutions de réduction énergétique ou d'amélioration de la santé des hommes.

LabSoft contribue à quatorze des dix-sept ODD, avec toujours une priorité pour l'Humain, qui constitue le cœur de notre métier.

	<ul style="list-style-type: none"> - Créateur d'emplois - Etablissement d'un salaire de subsistance - Collectes pour des associations humanitaires locales 		<ul style="list-style-type: none"> - Indicateur de dispersion des salaires - Achats auprès d'entreprises adaptées - Politique Handicap - Politique d'inclusion et diversité
	<ul style="list-style-type: none"> - Politique interne QVT, flexibilité du lieu et des horaires de travail - Gestion des risques au travail avec indicateurs d'arrêts maladies et d'accidents du travail - Indicateur de satisfaction collaborateur et bien être au travail - Equipe et ateliers bien-être 		<ul style="list-style-type: none"> - Politique d'Achats Responsables avec objectif de fournisseurs locaux - LabHub : incubateur de start-ups locales - Partenariat et mécénat auprès d'associations locales
	<ul style="list-style-type: none"> - Mécénat de compétences et bourses pour des étudiants d'écoles locales - Plan de formation annuel - Gestion des carrières et compétences 		<ul style="list-style-type: none"> - Politique d'Achats Responsables : fournisseurs locaux et engagés dans une démarche de développement durable - Charte des fournisseurs et partenaires
	<ul style="list-style-type: none"> - Index femme/homme - Indicateur égalité femme/homme - Politique d'inclusion et diversité 		<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Sobriété Énergétique - Plan de Mobilité Ecoresponsable - Plan de Transition avec objectif de neutralité carbone 2050 - Sensibilisation de tous les collaborateurs
	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Sobriété Énergétique - Plan de Mobilité Ecoresponsable - Plan de Transition avec objectif de neutralité carbone 2050 - Sensibilisation de tous les collaborateurs - LabSearch : R&D pour minimiser les consommations énergétiques - Membre du DERBI 		<ul style="list-style-type: none"> - Politique de Gestion des Déchets avec tri sélectif et limitation des déchets - Politique Environnementale et Plan de Mobilité avec limitation de la pollution et de la consommation de produits fossiles
	<ul style="list-style-type: none"> - Politique Sociale - Chantier et objectif de fidélisation des salariés - Système de Management de la Qualité, objectifs et indicateurs - Gestion des conditions de travail : santé et sécurité au travail 		<ul style="list-style-type: none"> - Charte des fournisseurs et partenaires - Politique éthique - Charte Informatique (sécurité des données) et RGPD
	<ul style="list-style-type: none"> - LabSearch : R&D écoresponsable, projet Luciole - Ecoconception des produits - Investissement dans des nouveaux bureaux - Partenariat ANITI 		<ul style="list-style-type: none"> - Partenariat avec SICOVAL, associations et écoles locales

Des indicateurs principaux sont déclinés afin de monitorer plus précisément ces engagements (des objectifs précis et datés validés par la direction) :

	INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
1	Taux de rotation	10%	2030	12%	7%	134%
2	Ratio femmes/hommes	0,7	2030	0,52	0,52	73%
3	Taux d'étrangers	30%	2025	29%	31%	103%
4	Indice de satisfaction de qualité de vie et de santé au travail	98,0%	2027	96,4%	97,4%	99%
5	Pourcentage de salariés en dessous du salaire de subsistance	0%	2025	2%	6%	NOK
6	nombre moyen d'heures de formation par employé	30	2027	26	10	34%
7	Nombre de personnes formées au NR	100%	2025	0%	0%	0%
8	Nombre de personnes formées à l'écoconception (des dev + CP)	100%	2025	0%	0%	0%
9	Intensité d'émissions : t CO2e / M€ CA	12,8	2030	20,2	28,8	44%
10	Intensité d'émissions : kg CO2e / jour / ETP	4,7	2030	6,5	5,7	82%
11	Total d'émissions carbone (en t CO2e)	174	2030	243,9	354,2	49%
11	Part du CA investie dans la R&D IT for Green	20%	2030	15%	17%	85%
12	Pourcentage de personnes sensibilisées au RGPD	100%	2024	0%	21%	21%
13	Le nombre total de fuites, vols ou pertes identifiés concernant des données des clients.	0	2025	0%	0%	100%
14	Le nombre total de cas avérés de corruption.	0	2025	0%	0%	100%
15	Pourcentage du budget achats utilisé pour des sites importants dépensé auprès de fournisseurs locaux (en €)	75%	2030	41%	57%	76%

OBJECTIF ATTEINT

OBJECTIF EN COURS

OBJECTIF A SURVEILLER

4 Engagement n°1 : Contribuer à la lutte contre le changement climatique en limitant notre empreinte carbone et en développant l'IT for Green



LabSoft s'est engagé il y a plusieurs années dans le développement durable, en commençant par l'analyse de son empreinte carbone en réalisant son bilan carbone chaque année.

Nous avons établi un plan de transition, basé sur les objectifs de diminution de l'empreinte carbone SNBC, avec un objectif à 2030 d'avoir une intensité carbone maximale de 12.8 tonnes de CO₂ / M€ de CA.

Des politiques internes, de la sensibilisation de tous les employés ont été mis en place afin d'œuvrer collectivement à minimiser la portée de notre activité sur le changement climatique.

La décarbonation de l'entreprise passe forcément par une action collective de tous les collaborateurs. Afin que chacun puisse œuvrer à son niveau et dans son quotidien, LabSoft a mis en place des formations ciblées pour les salariés :

- Parcours RSE de sensibilisation pour tous
- Numérique Responsable pour appliquer les écogestes dans le quotidien
- Ecoconception pour les chefs de projet et les développeurs
- ACV pour être en mesure d'évaluer l'impact de nos projets internes
- Accessibilité

Notre ambition est d'avoir 100% des employés au Numérique Responsable et au Parcours RSE d'ici fin 2025.

Emissions de gaz à effets de serre

LabSoft est engagé depuis plusieurs années dans des actions directes et indirectes de diminution des émissions de GES. Notre plan de décarbonation a été réalisé en 2023 et présente la feuille de route afin d'atteindre les objectifs à horizon 2030 et 2050.

Ainsi LabSoft envisage une **réduction de 28% de ses émissions d'ici 2030 et de 78% d'ici 2050**.

Tous les postes amont et aval ont été pris en compte. Il n'y a aucune émission biogénique.

Comme détaillé dans notre **Bilan Carbone 2023**, les émissions directes de GES sont : **30.8 tonnes** d'équivalent CO2.

Quant à elles, les émissions indirectes de GES en 2023 sont : **6.3 tonnes** d'équivalent CO2.

Les autres émissions indirectes de GES (scope 3) sont : **317.1 tonnes** d'équivalent CO2.

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Les émissions directes de GES (Champ d'application 1) brutes en tonnes métriques d'équivalent CO2.	18,5	2030	33,5	30,8	60%
Les émissions indirectes de GES (Champ d'application 2) brutes des émissions en tonnes métriques d'équivalent CO2, selon une méthode basée sur la localisation des émissions.	1,5	2030	4,3	6,3	24%
Les autres émissions indirectes de GES (Champ d'application 3) brutes en tonnes métriques d'équivalent CO2.	235,0	2030	206,1	317,1	74%

Nous avons décidé de calculer trois ratios d'intensité d'émissions :

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Le ratio d'intensité des émissions de GES de l'organisation (t CO2e/an/salarié)	1,28	2030	1,47	1,44	89%
Intensité d'émissions : t CO2e / M€ CA	12,80	2030	20,21	19,69	65%
Intensité d'émissions : kg CO2e / jour / ETP	4,65	2030	6,46	5,68	82%

Energie

Des actions concrètes de limitation de la consommation d'énergie ont été initiées dès 2022 :

- Un **plan de sobriété énergétique** a été élaboré en 2022 et diffusé à tous les salariés.
- Le télétravail a été étendu pour tous à deux jours par semaine.
- Une aide au financement est en place pour inciter les salariés à venir travailler en vélo.
- Des bornes électriques pour les véhicules de fonction ont été installées au siège.

- Les achats sont regroupés pour éviter la démultiplication des livraisons, et par là l'augmentation des trajets de livraison.

Le ratio énergétique choisi correspond à l'énergie globale (consommé par et en dehors de l'organisation), exprimé en MégaJoules par salarié et par an.

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Le ratio d'intensité énergétique de l'organisation = consommation énergétique absolue / nombre d'ETP moyen sur l'année	7828 MJ	2030	14830 MJ	8856 MJ	88%

En prenant en compte la consommation énergétique 2022, le gain global de consommation entre 2022 et 2023 s'élève à :

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
La quantité de réductions de la consommation énergétique atteinte, conséquence directe des initiatives d'économie et d'efficacité, en joules ou en multiples.	154500 MJ par an	2030	-	14185 MJ	9%

Déchets

LabSoft a mis en place une politique de gestion des déchets.

Bien que l'activité ne génère que peu de déchets, nous limitons tout de même les déchets générés au sein de l'entreprise ou au sein de notre chaîne de valeurs. Ces quelques déchets sont principalement des déchets du quotidien (papier, carton, plastique, ...), aucun déchet dangereux

LabSoft limite ses déchets depuis plusieurs années par diverses actions :

- Disparition progressive des impressions papier
- Recyclage des DEEE et allongement de leur durée d'utilisation en interne.
- Le tri sélectif est en place au sein de la cantine. Vaisselle jetable minimisée au maximum par l'achat de vaisselle lavable.
- La dématérialisation des documents a été mise en place sur 2023 (documents contractuels) et s'étendra aux bulletins de paie dès 2024.
- Participation annuelle au Digital CleanUp Day .

Sur 2023, LabSoft a généré un total de 3,23 tonnes de déchets (900 kg de moins qu'en 2022) :

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Poids total des déchets générés, en tonnes métriques, et ventilation de ce total par la composition des déchets.	2,85 tonnes	2030	4,146 t de déchets (2 t de déchets putrescibles + 1,526 t de cartons + 0,5 t de plastiques + 0,12 t de verre)	3,23 t de déchets (1,53 t de déchets putrescibles + 1,05 t de cartons + 0,51 t de plastiques + 0,14 t de verre)	88%
Poids total des déchets non destinés à l'élimination, en tonnes métriques, et ventilation de ce total par la composition des déchets.	0,66 tonnes	2030	1,65 t (0,12 tonnes de verre + 1,526 tonnes de cartons)	1,19 t (0,14 tonnes de verre + 1,05 tonnes de cartons)	55%
Poids total des déchets dangereux non destinés à l'élimination, en tonnes métriques, et ventilation de ce total par les méthodes de valorisation suivantes : i. Préparation à la réutilisation ; ii. Recyclage ; iii. Autres méthodes de valorisation.	0	2025	0	0	100%
Poids total des déchets destinés à l'élimination, en tonnes métriques, et ventilation de ce total par la composition des déchets.	2,2 tonnes	2030	2,5 t (t de déchets putrescibles + 0,5 t de plastiques)	2,04 t (1,53 t de déchets putrescibles + 0,51 t de plastiques)	92%
Poids total des déchets dangereux destinés à l'élimination, en tonnes métriques, et ventilation de ce total par les méthodes de traitement suivantes : i. Incinération (avec valorisation énergétique) ; ii. Incinération (sans valorisation énergétique) ; iii. Mise à la décharge ; iv. Autres méthodes de traitement.	0	2025	0	0	100%
Poids total des déchets non dangereux destinés à l'élimination, en tonnes métriques, et ventilation de ce total par les méthodes de traitement suivantes : i. Incinération (avec valorisation énergétique) ; ii. Incinération (sans valorisation énergétique) ; iii. Mise à la décharge ; iv. Autres méthodes de traitement.	1,5 tonnes	2030	2,5t (incinération avec valorisation à 60% : cf site du Sicoval)	2,04 t (incinération avec valorisation à 60% : cf site du Sicoval)	74%

5 Engagement n°2 : Faire grandir professionnellement nos collaborateurs dans une entreprise bienveillante, égalitaire et inclusive



LabSoft est une société de services et à ce titre les collaborateurs constituent le vivier de notre activité. Leur fournir un environnement de travail sécurisé, bienveillant et agréable fait partie de nos priorités. Prendre en compte leurs besoins, leurs envies et **coconstruire ensemble notre société** fait partie de notre ADN.

L'entreprise est aussi là pour faire grandir ses collaborateurs, les former et les accompagner tout au long de leur carrière. Le recrutement et la fidélisation des salariés sont des enjeux majeurs de réussite économique et de croissance, et des moyens spécifiques sont mis en place afin de maintenir notre main d'œuvre et de donner envie aux salariés de s'investir sur le long terme dans l'activité et la vie de l'entreprise.

Notre force vive

Les effectifs sont calculés au dernier jour de chaque trimestre, puis les données présentées sont des moyennes annuelles des quatre trimestres. Les alternants ont un contrat de travail à durée déterminée donc sont répertoriés comme « employés temporaires ».

Sur 2023, il y a eu :

- **34% de femmes** en moyenne sur l'année pour une moyenne de 34% sur le secteur (donnée Numeum 2022) (contre 32.5% en 2022)
- Une ancienneté moyenne de 3 ans (contre 2 ans et demi en 2022)

EFFECTIFS	mars-23			juin-23			sept-23			decembre 2023		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Effectif salariés LabSoft	172	55	117	164	57	107	164	57	107	159	52	107
Employés permanents (CDI)	171	55	116	162	56	106	163	57	106	158	52	106
Employés temporaires (CDD)	1	0	1	2	1	1	1	0	1	1	0	1
Alternants/CIFRE	5	2	3	5	2	3	6	3	3	6	3	3
Employés à temps partiel	7	5	2	5	4	1	5	4	1	5	4	1
Enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés à horaires non garantis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

EFFECTIFS	Mars 2023				Juin 2023				Septembre 2023				Décembre 2023			
	OCCITANIE	REGION PARISIENNE	ATLANTIQUE	TOTAL	OCCITANIE	REGION PARISIENNE	ATLANTIQUE	TOTAL	OCCITANIE	REGION PARISIENNE	ATLANTIQUE	TOTAL	OCCITANIE	REGION PARISIENNE	ATLANTIQUE	TOTAL
Nombre d'employés (effectif/ETP)	164	1	7	172	155	1	8	164	154	2	8	164	149	2	8	159
Nombre d'employés permanents (effectif/ETP)	163	1	7	171	153	1	8	162	153	2	8	163	148	2	8	158
Nombre d'employés temporaires (effectif/ETP)	1	0	0	1	2	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0	1
Nombre d'alternants/CIFRE (effectif/ETP)	5	0	0	5	5	0	0	5	6	0	0	6	6	0	0	6
Nombre d'employés à horaires non garantis (effectif/ETP)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'employés à temps plein (effectif/ETP)	157	1	7	165	150	1	8	159	149	2	8	159	144	2	8	154
Nombre d'employés à temps partiel (effectif/ETP)	7	0	0	7	5	0	0	5	5	0	0	5	5	0	0	5

Les effectifs sont calculés au dernier jour de chaque trimestre. Les stagiaires et les sous-traitants n'ont pas de contrat de travail LabSoft et sont donc répertoriés comme « travailleurs non employés ».

Nombre de personnes	EFFECTIFS			
	mars-23	juin-23	sept-23	decembre 2023
Stagiaires	0	0	0	0
Sous-traitants	15	15	11	10
Total	15	15	11	10

En tant que société de services, les ressources humaines et donc les emplois sont au cœur de nos activités et de nos préoccupations.

Le turnover est inévitable car la concurrence est rude dans le secteur du numérique mais l'entreprise fait son maximum pour offrir de bonnes conditions de travail, des avantages et ainsi pouvoir pérenniser les relations de travail avec les employés.

Le travail déguisé, d'enfants, sous-rémunéré ou tout autre comportement illégal ou inadéquat vis-à-vis du droit des travailleurs n'est pas toléré dans l'entreprise ni dans notre chaîne de valeurs.

La gestion des employés

Les employés à temps partiel (CDD ou alternants) ont la possibilité d'avoir tous les avantages auxquels ont droit les employés à temps plein (tickets restaurant, mutuelle, prévoyance...).

LabSoft accorde le droit à tous ses salariés d'avoir la possibilité de demander un congé parental.

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Le nombre total d'employés ayant eu droit à un congé parental (femmes)	-	-	8	4	-
Le nombre total d'employés ayant eu droit à un congé parental (hommes)	-	-	8	11	-
Le nombre total d'employés ayant pris un congé parental	-	-	5	4	-
Le nombre total d'employés ayant pris un congé parental pendant la période de reporting	-	-	1	1	-
Le nombre total d'employés ayant repris le travail au cours de la période de reporting	-	-	5	3	-
Le nombre total d'employés ayant repris le travail au terme d'un congé parental et qui étaient toujours employés 12 mois après	-	-	1	0	-
Le nombre total d'employés ayant repris le travail au terme d'un congé parental et qui étaient toujours employés 12 mois après	-	-	4	4	-
Le nombre total d'employés ayant repris le travail au terme d'un congé parental et qui étaient toujours employés 12 mois après	-	-	1	0	-
Les taux de reprise du travail et de rétention des employés ayant pris un congé parental	100%	2027	67%	71%	71%
Les taux de reprise du travail et de rétention des employés ayant pris un congé parental	100%	2027	100%	0%	0%

Le salaire au premier échelon chez LabSoft correspond à un poste de technicien non cadre avec la position 2.1.

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Ratio salaire de base premier échelon/salaire minimum SYNTEC (sauf alternants)	1,0	2022	1,38	1,18	118%

Recrutement & fidélisation

Le recrutement et la fidélisation des collaborateurs est notre priorité et gage de stabilité et développement de l'entreprise. Recruter les bonnes personnes, qui s'inscrivent dans nos valeurs et œuvre pour la performance et la réussite de l'entreprise.

LabSoft a une politique de croissance d'ici 2025 (plan stratégique LabVision 2025) avec l'objectif d'atteindre les 250 salariés au niveau du groupe dont 180 au niveau de LabSoft.

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Effectif salariés LabSoft	180	2025	169	168	93%
Nombre d'embauches	30 mini par an	chaque année	90	39	OK
Nombre de départs	20 maxi par an	chaque année	61	57	NOK
Taux de rotation	10%	2030	11,6%	7,5%	OK

Le CSE LabSoft a été élu pour la première fois en décembre 2022. Auparavant, il n'y avait pas de comité par carence de volontaires. La mise en place des activités a été déployée au cours de l'année 2023, avec des réunions régulières entre le CSE et la Direction, et des actions pour les salariés (chèque cadeau en fin d'année, participation à une plateforme d'avantages tarifaires pour les employés. Tous les employés LabSoft, quel que soit leur statut (CDD, alternants, stagiaires inclus) bénéficient des avantages mis en place par le CSE. Chaque employé LabSoft a accès au représentant du CSE via une adresse email dédiée (cse@labsoft.fr).

LabSoft ne possède pas de représentant syndical mais la liberté d'en avoir est respectée.

Diversité & inclusion

❖ Diversité et égalité des chances

LabSoft prône l'inclusion de tous et la diversité, qui fait la force d'un collectif.

LabSoft a mis en place une charte du recrutement éthique qui bannit tous les critères de genre, d'âge ou d'ethnie lors du recrutement.

LabSoft promeut également l'égalité femmes/hommes et l'inclusion de salariés étrangers.

En ce qui concerne LabSoft, il y avait en 2023 une moyenne de 31% de salariés d'origine étrangère de 20 nationalités différentes.

La moyenne d'âge est relativement basse (36.5 ans environ) mais cela est dû au secteur d'activité et en accord avec la moyenne nationale de 36 ans.

Notre ratio femmes/hommes est au -dessus du ratio national moyen :

- Ratio moyen national femmes / hommes dans le secteur informatique (source INSEE 2023) : 0.31
- Ratio LabSoft : 0.52

Les différences religieuses, de genre sont tolérés et bien-sûr non affichés ni tracés par l'entreprise.

LabSoft dispose d'un accord handicap permettant aux personnes RQTH de bénéficier d'aménagement spécialisé de ses conditions de travail (procédure spécifique interne). Le taux de personnes RQTH est en-deçà du quota légal requis (6%) mais cela est dû aux difficultés de recruter des personnes concernées et non à une politique interne.

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Effectif salariés LabSoft	180	2025	169	168	93%
Ratio femmes/hommes	0,7	2030	0,52	0,52	73%
Taux d'étrangers	30%	2025	29,4%	30,9%	103%
Taux RQTH	6%	2030	2,3%	2,3%	38%
Ancienneté moyenne	3 ans et demi	2030	2 ans et 8 mois	3 ans	NOK
Age moyen global	40 ans	2030	35 ans	36,5 ans	NOK
Taux de moins de 30 ans global	25%	2030	32,5%	26,3%	105%
Taux de salariés de 30 à 50 ans global	65%	2030	59,8%	63,0%	97%
Taux de salariés de plus de 50 ans global	10%	2030	7,7%	10,6%	106%
Taux de féminisation PRODUCTIF	50%	2030	30,6%	29,4%	59%
Taux de féminisation STRUCTURE	50%	2030	68,6%	61,9%	124%
Taux de féminisation CADRE	50%	2030	36,4%	33,2%	66%
Taux de salariés en CDI	95%	2030	97,0%	96,2%	101%
Taux d'alternants	5%	2030	1,9%	3,2%	64%

Le calcul a été fait en considérant la somme annuelle des salaires de base des femmes et des hommes, comparés à la somme des salaires bruts des hommes et des femmes.

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Le ratio du salaire de base et de la rémunération des FEMMES CADRES	1,0	2023	0,95	0,95	95%
Le ratio du salaire de base et de la rémunération des FEMMES NON CADRES	1,0	2023	0,95	0,93	93%
Le ratio du salaire de base et de la rémunération des HOMMES CADRES	1,0	2023	1,00	1,00	100%
Le ratio du salaire de base et de la rémunération des HOMMES NON CADRES	1,0	2023	1,00	1,06	106%

❖ Lutte contre la discrimination

Tous les salariés LabSoft sont sensibilisés à la discrimination, qu'elle survienne en interne au sein de l'entreprise ou en externe chez nos clients. Une vidéo de formation est disponible à tous les collaborateurs dès leur arrivée.

En ce qui concerne LabSoft, aucun cas de discrimination n'a été déclaré en 2023.

Notre équipe recrutement est formée à la non-discrimination, et un dispositif d'alerte est en place et disponible à tous pour la déclaration de cas avérés ou suspectés.

Aucun cas de discrimination n'a été déclaré sur la période considérée.

Les conditions de travail, la santé et la sécurité

❖ Santé et sécurité au quotidien

LabSoft met un point d'honneur à assurer le bien-être de ses salariés et travailleurs au sein de l'agence, de même que sur sites clients. Les réglementations en vigueur sont assurées et l'entreprise va au-delà en proposant des services complémentaires à tous les salariés.

LabSoft dispose d'un système complet de gestion de santé et sécurité au travail. Chaque employé a une visite médicale à son embauche puis dans certaines circonstances (retour de longue maladie ou maternité, ...). Elles sont aussi à disposition de tous en complément sur simple demande auprès de la médecine du travail.

Les stagiaires quant à eux ne sont pas soumis aux visites médicales. Des visites médicales de reprise ont également lieu après des arrêts de travail (de plus d'un mois s'il s'agit d'un accident de travail, de plus de deux mois s'il s'agit d'un autre arrêt de travail, systématique s'il s'agit d'une maladie professionnelle).

LabSoft enregistre et suit ces rdvs médicaux et vérifie que tous ses employés ont été déclarés aptes à l'exercice de leur activité.

Une mutuelle d'entreprise est mise en place pour tous les employés (et pour leur famille s'ils le souhaitent) et est prise en compte à 80% par l'entreprise. Tous les employés disposent également d'une prévoyance.

Un suivi de tous les arrêts maladie est fait, des indicateurs sont calculés de façon régulière.

Les risques majeurs identifiés sont le surmenage, le bruit et les TMS (troubles musculosquelettiques).

Toute situation critique peut être discutée avec la RHH qui adaptera les conditions de travail du salarié en conséquence en toute bienveillance, avec l'accord tacite de la direction.

La santé des travailleurs au travail est suivie et assurée par la RRH LabSoft et l'assistante administrative en charge de la gestion des pièces. Les documents respectent les règles RGPD en tant que données à caractère personnel hautement sensibles et leur accès est restreint et sécurisé.

LabSoft a formé certains membres du personnel sur site aux risques incendie et au sauvetage de secouriste du travail.

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Nombre d'heures de formation dédiées à la santé et la sécurité au travail	-	-	0	112h (SST + incendie)	-

Une équipe bien-être dédiée a été créé sur site, composée de salariés volontaires qui a un budget annuel dédié pour mettre en place des ateliers. Ces ateliers bien-être et santé, en collectif ou en individuel, sont proposés sur la pause méridienne ou le soir après les horaires de bureau afin que tous les salariés, y compris ceux qui sont hors agence, puissent venir y participer.

La newsletter mensuelle envoyée par la responsable communication comporte un article « petit conseil du mois » qui est parfois utilisé pour donner des conseils liés à la santé (le bien manger, ...).

Le risque principal identifié en relation avec les relations d'affaires concerne les salariés qui sont en mission sur site client. Chaque client nous fournit un plan de prévention revu annuellement.

LabSoft s'assure que ses clients offrent des conditions de travail adéquates pour les salariés en mission chez eux. Un suivi trimestriel est assuré auprès de tous les salariés, en poste sur site agence ou sur site client.

Les accidents du travail sont suivis par la RRH.

Les calculs sur 2023 sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Le ratio d'intensité est calculé sur la base de 200 000.

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Nombre d'accidents du travail des employés	0	2025	2	0	100%
pour tous les employés :					
i. le nombre de décès suite à un accident du travail	0	2022	0	0	100%
ii. le nombre et le taux d'accidents du travail aux conséquences graves (hors décès)	0	2022	0	0	100%
pour tous les employés: travail est contrôlé par l'organisation :					
iii. le nombre d'accidents du travail enregistrables	0	2025	1 accident (1/175 = 0,6%)	0	100%
Nombre d'heures total travaillées par les employés	-	-	256349	278973	-
Taux de décès suite à un accident du travail	0	2023	0	0	100%
Taux d'accidents du travail aux conséquences graves (hors décès)	0	2025	0	0	100%
Taux d'accidents du travail enregistrables	inférieur à 0,5	2030	0,780	0,000	OK
Nombre d'accidents du travail des travailleurs non employés	0	2023	0	0	100%
pour tous les travailleurs non employés :					
i. le nombre de décès suite à un accident du travail	0	0	0	0	100%
pour tous les travailleurs non employés :					
ii. le nombre d'accidents du travail aux conséquences graves (hors décès)	0	0	0	0	100%
pour tous les employés: travail est contrôlé par l'organisation :					
iii. le nombre d'accidents du travail enregistrables	0	0	0	0	100%
Nombre d'heures total travaillées par les non employés	-	-	7735	18984	-
Taux de décès suite à un accident du travail	0	2023	0	0	100%
Taux d'accidents du travail aux conséquences graves (hors décès)	0	2023	0	0	100%
Taux d'accidents du travail enregistrables	0	2023	0	0	100%

Parmi les maladies professionnelles potentielles liées aux métiers de LabSoft, on retrouve principalement :

- le burnout ou toute maladie liée au stress au travail
- les TMS

Aucun décès ni aucune maladie professionnelle n'ont été déclarés en 2023.

❖ Qualité de vie au travail

LabSoft met un point d'honneur à donner les meilleures conditions de travail possibles à ses salariés.

Leur satisfaction est évaluée à l'aide d'un questionnaire de satisfaction collaborateur envoyé de façon annuelle et anonyme à tous les employés.

Indicateur de satisfaction globale de l'entreprise :

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Indice de satisfaction de qualité de vie et de santé au travail	98%	2027	96,40%	97,40%	99%

La formation et la carrière

La formation et la montée en compétences de nos employés est primordiale, pour s'adapter à l'évolution rapide de notre secteur et des besoins de nos clients, mais cela représente également un moyen d'accompagner le collaborateur dans son évolution de carrière et de le faire évoluer en interne et le fidéliser.

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
nombre moyen d'heures de formation par employé	30	2027	26	10	34%
Nombre moyen d'heures de formation par femme	30	2027	18	7	22%
Nombre moyen d'heures de formation par homme	30	2027	29,5	11,8	39%
Le nombre moyen d'heures de formation que les employés de l'organisation ont suivies au cours de la période de reporting (FEMMES CADRES)	30	2027	18	6	21%
Le nombre moyen d'heures de formation que les employés de l'organisation ont suivies au cours de la période de reporting (FEMMES NON CADRES)	30	2027	2,3	9,3	31%
Le nombre moyen d'heures de formation que les employés de l'organisation ont suivies au cours de la période de reporting (HOMMES CADRES)	30	2027	33,5	13,0	43%
Le nombre moyen d'heures de formation que les employés de l'organisation ont suivies au cours de la période de reporting (HOMMES NON CADRES)	30	2027	8,5	3,7	12%

LabSoft offre à tous ses salariés la possibilité de monter en compétences et de progresser au sein de l'entreprise.

Ceci s'accompagne de :

- des formations internes payées par l'entreprise
- des formations externes payées par l'entreprise
- possibilité de congés sans solde pour une reconversion ou autre formation
- une plateforme de e-learning (en cours de construction)
- des entretiens individuels et professionnels annuels avec le manager de proximité ou la RRH afin de faire le point sur son évolution de carrière
- la possibilité d'utiliser ses points CPF pour faire une formation
- des responsables d'offres qui sont aussi responsables de leur communauté de compétences et en charge de l'analyse technique de leurs membres.

Les formations s'inscrivent dans un plan de formation globale entreprise dont le budget et les directives (liées aux enjeux commerciaux et contextuels) est défini chaque début d'année par le DAF et la RRH. Chaque salarié a la possibilité lors de ses entretiens trimestriels avec son manager de proximité ou en contactant la RRH de faire une demande de formation . Celle-ci sera analysée en fonction du contexte (pertinence, budget, flexibilité sur la mission en cours).

Les entretiens d'évaluation annuelle sont proposés aux salariés ayant au moins un an d'expérience dans l'entreprise. Il permet de faire le bilan de l'année écoulée mais aussi de faire le point sur le projet de carrière.

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Le pourcentage du nombre total d'employés ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière au cours de la période de reporting (FEMMES CADRES)	100%	2030	51%	36%	36%
Le pourcentage du nombre total d'employés ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière au cours de la période de reporting (FEMMES NON CADRES)	100%	2030	50%	33%	33%
Le pourcentage du nombre total d'employés ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière au cours de la période de reporting (HOMMES CADRES)	100%	2030	57%	58%	58%
Le pourcentage du nombre total d'employés ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière au cours de la période de reporting (HOMMES NON CADRES)	100%	2030	50%	40%	40%

6 Engagement n°3 : S'engager de façon éthique et sécurisée dans la durée avec nos parties prenantes



LabSoft s'est engagé dans une démarche durable volontaire globale, dont l'éthique fait partie. Non soumis au plan de vigilance, nous avons tout de même mis en place des moyens de garantir la bonne conduite de nos affaires, en toute honnêteté, sécurité et transparence avec nos parties prenantes.

Conscients que pour consolider nos relations d'affaires et pérenniser les relations avec nos clients et fournisseurs, les relations doivent être saines et exsangues de tout corruption ou autre biais néfaste à la confiance que nous instaurons avec eux.

Une gouvernance responsable

Les préoccupations majeures sont analysées lors des comités de direction hebdomadaires (M3 direction). Toute préoccupation majeure, réclamation d'un client, d'un fournisseur ou d'un employé est présenté devant le comité et les solutions sont décidées en collectif en séance.

Sur l'année 2023, il n'y a pas eu de réclamation majeure de la part des parties prenantes.

La politique de rémunération est globalement fixée par la convention SYNTEC, de même que par les niveaux de salaire du marché. Une campagne globale d'augmentation est réalisée chaque année, chaque employé est considéré en fonction de son activité, de son poste et de son évolution.

Le comité mis en place (et constitué de tous les managers de proximité, directeurs opérationnels et du comité de direction) analyse les salaires des employés un par un, en fonction de leurs demandes mais aussi de la pertinence de l'augmentation souhaitée, en cohérence avec les autres salaires de l'entreprise.

Les augmentations sont envisagées pour tout employé ayant au moins un an d'expérience (sauf cas exceptionnel). Une grille de notation objective et utilisée par

chaque manager de proximité et pour tous les employés est utilisée afin de répartir équitablement l'enveloppe d'augmentation annuelle.

Le ratio entre la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation et la rémunération annuelle totale médiane de tous les employés (à l'exclusion de la personne la mieux payée) = $75\,364 / 37\,000 = \mathbf{2.036}$ (contre 2,386 en 2022).

Hypothèses : calcul fait sur salaires de base, sur tous les salariés au 31/12/2023

Pourcentage d'augmentation de la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation: 5.2% en 2023 (5.2% en 2022)

Pourcentage médian d'augmentation de la rémunération annuelle totale de tous les employés (à l'exclusion de la personne la mieux payée) : 6.52 % en 2023 (6.32% en 2022)

Le ratio entre le pourcentage d'augmentation de la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation et le pourcentage médian d'augmentation de la rémunération annuelle totale de tous les employés (à l'exclusion de la personne la mieux payée) est de : $5.2 / 6.52 = \mathbf{0.80}$ en 2023 (0.82 en 2022).

Des procédures de lancement d'alerte ou de proposition d'amélioration sont en place pour les sujets de RGPD, qualité et corruption (via une adresse email interne spécifique qui est adressée à la responsable Qualité/RSE/RGPD).

En ce qui concerne les sujets liés aux ressources humaines, les employés ont la possibilité de contacter le délégué du personnel ou la RRH.

Pour les questions environnementales, la responsable RSE est joignable par téléphone ou email (à disposition de tous), et reçoit des propositions et suggestions de la part d'employés engagés et qui se sentent concernés par cette thématique.

Nous favorisons le collectif et engageons tous les employés à être force de proposition sur les améliorations à apporter à l'entreprise.

Confidentialité des données

LabSoft a une politique RGPD en place, conformément aux exigences de la CNIL. Nous serons en 2024 assisté par MDP, un partenaire spécialisé dans le RGPD et la cybersécurité, afin d'assurer une confidentialité et une sécurité optimum et d'être au fait des évolutions rapides de ces secteurs (surtout de la cybercriminalité).

LabSoft s'assure que les travailleurs en mission client respectent la confidentialité et les règles RGPD du client. Lorsque les données clients sont sensibles, il lui appartient de mettre en place les mesures nécessaires afin de satisfaire ses Elément d'informations : accès restreints, pas de télétravail autorisé.

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Pourcentage de personnes sensibilisées au RGPD	100%	2024	0	57%	57%
Pourcentage de personnes sensibilisées à la cybersécurité	100%	2024	N/A	60%	60%

Un dispositif d'alerte et une procédure de demande de droits sont en place et disponibles à tous (disponibles sur notre site internet).

Aucune plainte n'a été déclarée en 2023 relative à la protection des données des clients.

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Le nombre total de plaintes fondées reçues concernant des atteintes à la confidentialité des données des clients, selon les catégories suivantes :					
i. plaintes provenant de parties prenantes externes fondées et reçues par l'organisation ;	0	2025	0	0	100%
ii. plaintes provenant d'autorités de régulation.					
Le nombre total de fuites, vols ou pertes identifiés concernant des données des clients.	0	2025	0	0	100%

Lutte contre la corruption

LabSoft a écrit sa propre charte éthique pour prévenir tout conflit d'intérêt. De plus, les membres du comité de direction M1 (organe de gouvernance le plus élevé) ont signé une déclaration sur l'honneur sur les conflits d'intérêts.

L'actionariat de certains membres du comité de direction est en accès libre et à la connaissance de n'importe quelle partie prenante qui souhaite avoir l'information (disponible sur internet notamment).

Les conflits d'intérêts sont gérés par le fait que les décisions principales et/ou stratégiques sont prises en collégiale lors des comités de direction (constitués de membres actionnaires et non actionnaires).

Le positionnement de l'entreprise sur ce sujet est clairement affiché auprès de nos fournisseurs.

Tous les salariés (y compris la direction) qui sont susceptibles d'avoir affaire à un cas de corruption ont été identifiés et formés. Tout nouveau salarié sensible est formé dans les trois mois qui suivent son arrivée.

Les organisations auprès desquelles nous faisons du mécénat ou des dons sont validées en collectif lors du CODIR pour éviter tout cas de corruption. Il s'agit principalement d'associations (culturelles, sportives ou autres). Ces organisations sont choisies sur des critères RSE : organisation locale et éthique. La responsable comptabilité et la responsable RSE/QUALITE s'assurent du non conflit d'intérêt de ces actions.

Au cours de l'année 2024, la formation sur les risques de corruption et la procédure d'alerte associée sera étendue à tous les employés via une module de e-learning obligatoire. Sur 2022 et 2023, les salariés les plus exposés ont été formés (direction, commerciaux, recruteurs, service achat).

INDICATEUR	OBJECTIF	DATE ATTEINTE OBJECTIF	2022	2023	niveau d'atteinte 2023
Nombre de sites évalués à la corruption	100%	2026	1	1	
Le nombre total et le pourcentage de membres de l'organe de gouvernance auprès de qui les politiques et procédures de lutte contre la corruption de l'organisation ont été communiquées, par région	100%	2025	100%(10 personnes)	100%(10 personnes)	100%
Le nombre total et le pourcentage d'employés auprès de qui les politiques et procédures de lutte contre la corruption de l'organisation ont été communiquées (CADRES)	100%	2025	100%(procédures accessibles en ligne à tous)	100%(procédures accessibles en ligne à tous)	100%
Le nombre total et le pourcentage d'employés auprès de qui les politiques et procédures de lutte contre la corruption de l'organisation ont été communiquées (NON CADRES)	100%	2025	100%(procédures accessibles en ligne à tous)	100%(procédures accessibles en ligne à tous)	100%
Le nombre total et le pourcentage de partenaires commerciaux auprès de qui les politiques et procédures de lutte contre la corruption de l'organisation ont été communiquées, ventilés par type de partenaire commerciale et région. Décrire si les politiques et procédures de lutte contre la corruption de l'organisation ont été communiquées à d'autres personnes ou organisations.	100%	2025	0,0%	100% (charte éthique et dispositif d'alerte accessibles sur le site internet)	100%
Le nombre total et le pourcentage de membres de l'organe de gouvernance ayant été formés à la lutte contre la corruption, ventilés par région.	100%	2025	100%(10 personnes)	100%(10 personnes)	100%
Le nombre total et le pourcentage d'employés ayant été formés à la lutte contre la corruption (CADRES)	100%	2027	10,7%	14,7%	15%
Le nombre total et le pourcentage d'employés ayant été formés à la lutte contre la corruption (NON CADRES)	100%	2027	1,8%	2,4%	2%
Le nombre total de cas avérés de corruption.	0	2025	0	0	100%
Le nombre total de cas avérés pour lesquels des employés ont été renvoyés ou ont fait l'objet de mesures disciplinaires pour corruption.	0	2025	0	0	100%
Le nombre total de cas avérés pour lesquels des contrats avec des partenaires commerciaux ont été résiliés ou non renouvelés en raison de violations liées à la corruption.	0	2025	0	0	100%
Les actions en justice publiques relatives à la corruption intentées contre l'organisation ou ses employés au cours de la période de reporting et les résultats de ces procédures.	0	2025	0	0	100%

Grâce notamment à ces actions, aucun cas avéré de corruption ni d'action en justice n'ont eu lieu en 2023.

Fiscalité

LabSoft met un point d'honneur à être en conformité avec les réglementations et à respecter les délais de déclarations et de paiements fiscaux. Une équipe comptable interne est dédiée à cette activité.

L'entreprise a mis plusieurs avantages pour ses employés, leur permettant ainsi de profiter du bon rendement de celle-ci :

- Participation sur les bénéfices
- Prime de vacances
- Tickets restaurants
- Prime de certification
- Prime de naissance
- Prime de cooptation
- Fond de mobilité durable
- Campagne d'augmentation annuelle individuelle



En 2023, l'entreprise a touché les aides publiques suivantes :

- Crédit Impôt Recherche
- Crédit Impôt Innovation
- Crédit d'impôt Mécénat
- Primes d'apprentissage
- Aide VTE Vert

La stratégie fiscale de l'entreprise est définie par le Directeur Administratif et Financier, puis est validée par le Président.

Le respect de la réglementation est le premier point de cette stratégie. Les déclarations et paiements réglementaires sont effectués à date, sans retard accepté.

La charte éthique interne LabSoft s'applique évidemment aux membres concernés, de même qu'aux relations d'affaires mises à partie : commissaires aux comptes, experts-comptables, Ces derniers sont choisis dans la sphère locale (Occitanie) et en accord avec nos politiques internes (politique d'achats responsables, charte éthique).

7 Engagement n°4 : Réaliser des achats responsables en soutenant le développement de notre région



LabSoft a élaboré une politique d'achats responsables, qui privilégie les petits fournisseurs et les fournisseurs locaux.

Conscient de l'impact environnemental mais aussi de l'impact sociétal de nos achats, nous mettons en place des relations privilégiées avec des fournisseurs choisis.

LabSoft a mis en place en 2022 une politique d'achats responsables, co-signée par le Président et les personnes qui valident les achats (le responsable achats et le RSSI). LabSoft travaille principalement avec des fournisseurs locaux (région Occitanie) et respectueux des ODD (respect des droits de l'Homme, de l'environnement, des règles éthiques, ...) et favorise ainsi le développement du tissu industriel et tertiaire local, en favorisant les petites structures (TPE, artisans).

Lorsque le fournisseur local n'atteint pas les objectifs ci-dessous mentionnés, alors nous nous tournons vers des fournisseurs hors région :

- un doute existe sur son respect des ODD
- le délai de livraison est trop long et compromettant pour LabSoft
- le prix est trop onéreux (20% ou plus au-dessus du tarif de la concurrence hors région)
- la qualité de la prestation ou du produit n'est pas à l'attendu (retour d'expérience)

Quant à eux, les fournisseurs locaux sont souvent choisis par connaissance ou recommandation.

Nous estimons qu'ils doivent aussi partager nos valeurs (humain, bienveillance, éthique, ...).

Nous privilégions les relations d'affaires sur le long terme, en amont comme en aval. Aussi si le fournisseur respecte les conditions énumérées, nous poursuivons la relation et ne cherchons pas à changer de fournisseur.

Est systématiquement refusée toute relation d'affaires avec un fournisseur pour lequel est avéré ou subsiste des doutes concernant :



- le travail d'enfant ou le travail dissimulé
- le non-respect des droits de l'Homme ou du droit du travail avec ses salariés
- le non-respect de l'environnement (pollution notamment trop importante ou empreinte carbone trop significative)
- le non-respect des règles éthiques (anti-concurrence, conflit d'intérêts, corruption, ...)
- tout manquement significatif sur des questions de développement durable.

En 2023, 73% de nos fournisseurs sont en Occitanie et 57% de notre poste Achats est réalisé en Occitanie.

	2023	2022
Part d'achats locaux	57%	41%
Nombre de fournisseurs locaux	73%	73%

LabSoft avait 178 fournisseurs en 2023.

Sur ces fournisseurs, une analyse a été faite sur leur engagement RSE :

- 78 (44%) sont des indépendants ou des TPE, donc n'ont pas les moyens de se payer un label ou une certification
- 14 (8%) sont des associations locales ou des entreprises adaptées (non labellisées)
- 7 (4%) sont médaillés ECOVADIS Or ou Platine
- 1 est médaillé Lucie

Et en termes financiers :

- 12% du montant des achats a été réalisé auprès d'associations ou d'entreprises labellisées
- 1 % des achats de rapportent à des produits recyclés

Ce faible montant d'achats recyclés vient du fait que nos achats sont très majoritairement des achats de services.