

1

SOCIALE ET DROIT DE L'HOMME

INTRODUCTION

Chez Lùkla, notre engagement pour des conditions de travail exemplaires et le respect des droits humains sont illustrés par notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies. Cette politique, axée sur la responsabilité sociale de l'entreprise, met en lumière nos actions concrètes pour garantir des conditions de travail équitables et de promouvoir l'égalité, la diversité et la non-discrimination.

CONDITION DE TRAVAIL ET RESPECT DES DROITS HUMAIN

Notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies nous guide dans le suivi des principes universels et vise à garantir le respect des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

En signant le Pacte Mondial, nous nous engageons à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux de nos collaborateurs. Cela se traduit par la mise en place de conditions de travail équitables, respectueuses de la dignité humaine et en conformité avec les normes internationales du travail. Nous veillons à ce que nos pratiques en matière d'emploi soient transparentes, non-discriminatoires et suivent les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (voir chapitre 4 - charte d'achats responsables).

Par le biais de notre adhésion à l'Organisation Internationale du Travail (OIT), nous nous engageons à respecter les normes internationales du travail, à lutter contre le travail forcé et infantile, à promouvoir la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Ces engagements renforcent notre responsabilité envers nos talents et contribuent à créer un environnement de travail juste et éthique.

La mise en œuvre de notre politique éthique interne complète notre engagement envers des pratiques professionnelles exemplaires (voir chapitre 3 – Ethique). Cette politique énonce clairement nos valeurs fondamentales, nos normes éthiques et les comportements attendus de la part de tous les collaborateurs de Lùkla.



ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Lùkla valorise la diversité sous toutes ses formes, la diversité culturelle, ethnique, de genre, d'âge, d'orientation sexuelle, et de capacité. Nous nous engageons à créer un environnement inclusif où chaque individu est respecté, soutenu et a la possibilité de s'épanouir professionnellement.

ÉGALITE DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Principe d'égalité : Lùkla défend l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de la hiérarchie. Nous nous engageons à promouvoir un environnement où chaque talent, quel que soit son genre, a les mêmes opportunités d'avancement, de développement professionnel et de réussite.

Rémunération équitable : La politique de rémunération de Lùkla est fondée sur le principe de l'équité salariale. Les salaires et les avantages sociaux sont déterminés en fonction des compétences, de l'expérience, et de la contribution professionnelle, sans distinction de genre.

Promotion et évolution : Les décisions de promotion et d'évolution de carrière sont basées uniquement sur le mérite, les compétences et les performances professionnelles.

Flexibilité au travail : Lùkla soutient la nécessité d'une flexibilité au travail pour répondre aux besoins de tous les talents, en particulier en ce qui concerne les responsabilités familiales. Nous encourageons un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, sans distinction de genre.

Sensibilisation et formation : Des initiatives de sensibilisation sont mises en place pour promouvoir une culture d'inclusion et de respect mutuel auprès de tous les collaborateurs.

Procédures de signalement :

Vous pouvez signaler des faits graves, de manière confidentielle ou anonyme, si vous avez des soupçons raisonnables à cet égard en cliquant sur le lien suivant :

[Outil d'alerte Lùkla.](#)

Des procédures confidentielles et équitables seront mises en œuvre pour enquêter sur toutes les allégations.

CHARTRE DE DIVERSITÉ

La Charte de la diversité est « un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations ».



SIGNER ET AGIR

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale, de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Par la signature de la Charte de la Diversité,
nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- 2 Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
- 3 Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- 4 Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel
- 6 Evaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Fait à PARIS, le 14 février 2025
LUKLA GROUP
Philippe GUINCHARD, Président Directeur Général

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
Yann TANGUY

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
70 Boulevard de Magenta 75010 Paris
www.charte-diversite.com

PAR Les
entreprises
pour la Cité

NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

Notre politique non discriminatoire vise à créer un environnement de travail inclusif où chaque individu, indépendamment de ses origines, de son parcours ou de ses particularités, a l'opportunité de s'épanouir professionnellement. Nous sommes résolument engagés à éliminer toute forme de discrimination et à favoriser l'insertion sociale au sein de notre organisation.

INCLUSION

Nous croyons en la force de l'inclusion. Notre politique d'insertion s'étend au-delà de la simple non-discrimination pour promouvoir activement l'inclusion de personnes de tous horizons, favorisant ainsi un mélange dynamique de compétences, de perspectives et d'idées au sein de notre équipe.

Inclusion dans les processus de recrutement

Nous garantissons que nos processus de recrutement sont équitables et ouverts à tous. Nous promovons activement l'inclusion en encourageant la diversité des candidatures et en éliminant les obstacles potentiels qui pourraient entraver la participation de personnes qualifiées.

PROGRAMMES D'ACCOMPAGNEMENT

Nous proposons des programmes d'intégration visant à faciliter la prise de poste des nouveaux collaborateurs, en particulier les stagiaires et les alternants qui débutent dans le monde du travail. Ces programmes offrent un soutien et des ressources supplémentaires pour assurer une diffusion harmonieuse des informations au sein de Lùkla (voir point IV – formation et bien-être au travail).

En adoptant ces programmes, nous contribuons à bâtir un environnement professionnel où chaque individu se sent accepté, mais également valorisé pour ses compétences et son travail.



FORMATION ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Chez Lùkla, le bien-être au travail est une priorité. Proposer un cadre sain, attractif et sécurisé apporte un impact positif sur la satisfaction des employés et leur santé mentale. Il permet aussi d'attirer et de retenir nos talents, notre ressource la plus précieuse.

FORMATIONS ET DÉVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Au sein de Lùkla, nous sommes déterminés à créer un environnement de travail dynamique, propice à l'épanouissement professionnel de nos talents et à l'évolution de leur métier. Des directives claires et équitables sont établies pour favoriser l'employabilité de nos collaborateurs, assurer leur avenir professionnel et maintenir la croissance du Groupe.

Les nouveaux talents peuvent rédiger un rapport d'étonnement durant leur période d'essai. Il permet de vérifier que les actions déployées répondent aux attentes des nouveaux collaborateurs.

Le plan de carrière de nos collaborateurs est un point essentiel de notre politique RH.

Des entretiens de carrière réguliers sont organisés entre chaque collaborateur en CDI et son manager. Ces entretiens visent à échanger sur leurs aspirations professionnelles, leurs opportunités de développement et à aligner les objectifs individuels avec ceux du Groupe.

Des formations sont proposées aux collaborateurs afin de développer ses compétences vis à vis des nouvelles technologies de l'industrie et améliorer ses performances professionnelles.

Des formations peuvent également être réalisées si l'évolution du périmètre confié ou les technologies du marché, mettent en péril la mission du collaborateur.

Lùkla s'engage à créer un environnement où chaque talent peut atteindre son plein potentiel. Cette politique est régulièrement révisée pour s'assurer qu'elle reste alignée sur les objectifs de l'entreprise et qu'elle répond aux besoins des collaborateurs.

SANTÉ DES SALARIÉS

Nous accordons une importance primordiale à la santé de nos collaborateurs. Nous nous engageons résolument à instaurer un environnement professionnel propice au bien-être physique et mental de chacun. Nous croyons fermement que la santé constitue un élément essentiel de la performance au travail et de la satisfaction professionnelle.

VISITE MÉDICALE ET ACCOMPAGNEMENT

Chaque collaborateur réalise une visite médicale lors de sa période d'essai. Le renouvellement est ensuite personnalisé en fonction de l'évolution de l'état de santé du collaborateur. Le suivi doit être réalisé au plus tard 5 ans après la première visite médicale.

Les équipes RH de Lùkla, la médecine du travail et le manager travaillent conjointement lorsqu'un collaborateur a besoin d'une attention particulière sur son état de santé. Cet accompagnement spécifique et personnalisé permet au salarié d'ajuster son temps de travail ou d'obtenir un arrêt de travail pour ensuite reprendre le travail dans des conditions optimales.

Nous sommes conscients de l'importance de l'équilibre entre le temps de travail et la convalescence pour garantir une récupération physique et mentale efficace.

DIALOGUE SOCIAL

Chez Lùkla, la politique de dialogue social est fondée sur la transparence, la participation et la coopération entre toutes les parties prenantes de l'entreprise. Nous reconnaissons que le dialogue social est essentiel pour construire une organisation solide et favoriser la prise de décision collaborative.

LES DIRIGEANTS :

Les dirigeants de Lùkla s'investissent pleinement dans un dialogue ouvert et transparent avec les collaborateurs. Ils communiquent régulièrement sur la vision de l'entreprise, les objectifs stratégiques et demandent l'avis des salariés pour obtenir un retour concernant leurs préoccupations, leurs besoins et les idées. Les réunions du Comité de Direction (CODIR) et du Comité Exécutif (COMEX) sont planifiées au moins une fois par mois, et les comptes rendus détaillés de ces réunions sont partagés aux personnes concernées et sont systématiquement appliqués.

LES COLLABORATEURS :

Les collaborateurs de Lùkla sont fortement encouragés à participer activement au dialogue social. Un système de reporting a été instauré sur Boondmanager, où les collaborateurs évaluent leur expérience de travail chaque mois. De plus, les alternants sont invités à remplir un questionnaire de satisfaction au cours de leur contrat.

LES MANAGERS :

Les managers doivent organiser mensuellement un point individuel avec chaque membre de leur équipe et en faire un compte rendu détaillé dans l'outil Boondmanager. Ces sessions permettent de connaître l'état d'esprit du collaborateur et de revenir sur certains points du mois passé. Cette communication régulière permet au manager d'avertir rapidement la Direction et le service RH pour débloquer des situations si besoin et ainsi garantir un environnement sain dans le Groupe.

LES CSE :

Nous engageons le dialogue avec les représentants du personnel afin de connaître les préoccupations spécifiques des employés et de trouver ensemble des solutions. Ils garantissent le maintien du lien entre les collaborateurs et la Direction. Des réunions régulières du Comité Social et Économique (CSE) sont organisées pour aborder notamment les questions liées aux conditions de travail et aux avantages sociaux. Les comptes rendus de ces échanges sont créés et assurent une traçabilité des discussions et des décisions prises. Cela maintient une collaboration continue entre la direction et les CSE, et contribue ainsi à un environnement de travail profitable pour l'ensemble des équipes.

LES ACTIONNAIRES ET ASSOCIÉS :

Les actionnaires sont informés de manière transparente sur les performances de l'entreprise, les initiatives stratégiques et les développements clés. Des réunions régulières sont organisées pour échanger sur les sujets en cours et recueillir les commentaires des actionnaires sur les orientations stratégiques. Les commentaires sont pris en compte et permettent d'ajuster les décisions et enfin de les valider ensemble.

LES FOURNISSEURS :

Les fournisseurs ont une place importante dans nos activités. Il est donc indispensable de garder des relations durables et éthiquement viables avec eux. Pour cela, nous maintenons des échanges réguliers avec nos partenaires fournisseurs afin de garantir la qualité de leurs produits et services, et de collaborer sur des pratiques durables. Notre engagement se manifeste par la volonté de collaborer exclusivement avec des fournisseurs partageant nos valeurs. À cet effet, nous demandons la signature de notre Charte d'Achats, consultable dans le chapitre 4 sur les Achats Responsables. Cette démarche renforce notre engagement et la diffusion de nos pratiques tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

LES CLIENTS :

Favoriser le dialogue avec nos clients revêt une importance capitale afin de saisir leurs besoins, avoir leurs retours sur nos produits et services, et anticiper les évolutions du marché. Nous utilisons des canaux de communication ouverts, tels que les enquêtes de satisfaction, les événements et les déjeuners, dans le respect des normes éthiques énoncées au chapitre 3, pour garantir un dialogue continu.

LES COMMUNAUTÉS LOCALES :

Nous entretenons un dialogue proactif avec les communautés locales, soutenir des initiatives et contribuer de manière positive au développement durable des territoires. Nous nous engageons à mettre en œuvre des projets et des actions concrètes visant à améliorer les conditions de vie, à promouvoir l'éducation, à renforcer les infrastructures et à favoriser

le bien-être des communautés. Cette collaboration active reflète notre volonté de créer un impact positif et durable en harmonie avec nos valeurs.

En favorisant un dialogue ouvert et inclusif avec toutes les parties prenantes, Lùkla cherche à créer un écosystème où la collaboration et la compréhension mutuelle sont au cœur de la prise de décision et de la gestion quotidienne de l'entreprise.

REPORTING ET ÉVALUATION

Pour évaluer l'efficacité de notre politique sociale et des droits de l'homme au sein de Lùkla, nous avons défini des indicateurs clés de performance (KPI) alignés sur nos engagements, afin de mesurer et d'améliorer nos actions.

1. INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE :

Nous évaluons notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle en utilisant l'Index de l'Égalité Professionnelle. Ce KPI nous permet de mesurer par exemple la parité salariale entre les hommes et les femmes. Cet indicateur est communiqué chaque année en externe.

2. RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH) :

Nous mesurons notre engagement envers l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap à travers la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

3. COMPTES RENDUS (CRS) :

Les CRS sont des supports essentiels pour prouver et évaluer nos actions en matière de RSE. Ces rapports détaillés présentent nos initiatives sociales, environnementales ou bien les résultats de nos engagements communautaires.

4. REPORTINGS SUR LES FORMATIONS :

Nous mesurons l'efficacité de nos programmes de formation en utilisant des reportings détaillés. Ces supports nous permettent d'évaluer la participation des employés, les compétences acquises, et d'ajuster nos actions pour répondre aux besoins de nos collaborateurs et à l'évolution du secteur (nouvelle technologie, nouvel outil,...).

5. REPORTINGS SUR LE DIALOGUE SOCIAL :

Nous réalisons des comptes-rendus pour mesurer la fréquence et la qualité des interactions entre la direction et les CSE. Ces données contribuent à renforcer la transparence, à identifier des opportunités d'amélioration, et à garantir une communication ouverte et constructive au sein de l'entreprise.

Ces évaluations régulières guident nos actions et permettent de nous améliorer continuellement en matière de RSE. Grâce à l'analyse de ces KPIs, nous identifions les forces, les faiblesses et les opportunités d'amélioration, renforçant ainsi notre engagement envers des pratiques commerciales et sociales durables, éthiques et responsables.

