



Global Compact France

11, rue Carrier-Belleuse

75015 Paris

Monsieur,

Le Pacte Mondial mis en place à l'entrée dans ce 3^{ème} millénaire, à l'initiative des Nations Unies, visent à ce que l'ensemble des entreprises de la planète adoptent une attitude socialement responsable en s'engageant à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'homme, conditions de travail, environnement et lutte contre la corruption.

En 2011, en adhérant à cette démarche de manière volontaire, l'ensemble du personnel du Groupe Acteos s'est engagé à respecter les 10 principes fondateurs, regroupés au sein des 4 thèmes fondamentaux précédemment cités.

Cette démarche engageante et intégrée par les forces vives du Groupe, génère des obligations d'évolution des comportements et des méthodes de travail, en vue de respecter, préserver et consolider les ressources humaines, énergétiques et écologiques de la planète pour les futures générations.

Depuis notre adhésion de nombreux travaux et efforts ont été menés, dans un premiers temps dans l'élaboration d'un état des lieux et du premier bilan consolidé des émissions de gaz à effet de serre du Groupe, publié dans notre document de référence 2012. Et à partir de ces constatations, sur l'élaboration d'un plan d'action à moyen terme en vue d'améliorer nos comportements et actions quotidiennes pour atteindre les objectifs fixés (les différentes actions mise en place sont résumées dans l'annexe ci-après).

En tant que Président-directeur-général, je renouvelle au nom du Groupe Acteos notre engagement, dans la démarche du Pacte mondial des Nations Unies, vecteur de progrès pour l'ensemble de nos métiers.

Fait à Roubaix, le 20 Avril 2013,

Joseph Felfeli

ANNEXES :

I. Une démarche ancrée dans notre métier

Depuis sa création en 1986, Acteos a toujours été sensible à la qualité délivrée par ses produits et prestations, à la satisfaction de ses clients. La nature même des logiciels proposés par la société a pour but premier de générer pour ses clients des économies. En effet que ce soit le WMS, le TMS et plus récemment et très significativement PPS, tous ces produits ont pour objectif premier de rationaliser les flux de marchandises que ce soit dans les entrepôts de stockage, sur la route, ou dans les points de vente finaux. Réduire le niveau des stocks tout en augmentant le taux de disponibilité des produits, c'est la démarche novatrice qu'Acteos diffuse et privilégie au cours de ses dernières années à l'ensemble de ses partenaires commerciaux.

Baisser le niveau des stocks, ce sont des produits qui ne seront jamais fabriqués, des produits qui ne seront jamais transportés, des produits qui ne seront jamais manutentionnés, des produits qui ne seront jamais consommés, des produits qui ne seront jamais périmés, des produits qui ne seront jamais détruits, avec toutes les conséquences que cela peut avoir aussi bien d'un point de vue financier, que sur les ressources de la planète donc d'un point de vue social et environnemental.

Cette volonté d'optimisation des flux, ramené à l'échelle de la planète est générateur d'économies incommensurables et représente pour les salariés du groupe une motivation moteur et supplémentaire dans l'approche de leur travail au quotidien.

Outre l'activité même de la société, Acteos s'engage au quotidien et de manière plus générale dans les questions relatives à la responsabilité sociétale et environnementale, et plus particulièrement au titre des 10 principes énoncés dans le cadre du Pacte Mondial des Nations Unis, auquel Acteos a adhéré en début d'année 2011.

Principes directeurs	Mesures mises en place
1. Respect des droits de l'homme reconnus sur le plan international	Que ce soit en France, en Allemagne ou au Liban, Acteos respecte au regard de ses salariés strictement les droits de l'homme en vigueur dans chacun des pays.
2. Pas de complicité dans la violation des droits fondamentaux	Acteos travaille dans le respect strict des droits fondamentaux de l'ensemble des pays dans lesquels elle est amenée à intervenir.
3. Liberté d'association et reconnaissance du droit à la négociation collective	Tenant compte de l'effectif qui compose chacun de ses établissements, Acteos applique les législations sociales en vigueur dans chacun des pays.
4. Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	Acteos souligne l'importance de conditions de travail ergonomique et sereine.
5. Abolition effective du travail des enfants	Aucun individu de moins de 18 ans n'est salarié du Groupe Acteos
6. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de	Acteos applique la loi sur l'égalité Homme-Femme à la fois en termes de recrutement mais également

profession	rémunération.
7. Invitation à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	Acteos en tant que telle est très peu consommatrice de ressources naturelles, une attention particulière est portée sur les dépenses de consommables (Papiers, encres, etc...).
8. Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	La nature même de l'activité de la société Acteos a des conséquences directes sur la responsabilisation de nos clients en matière d'environnement et de l'importance des gains de productivité sur ce même environnement.
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Les produits proposés par Acteos ont pour caractéristiques de diminuer l'ensemble des coûts logistiques, générateurs de productivité et d'assainissement de l'environnement.
10. Invitation à agir contre la corruption sous toutes ces formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	Les moyens commerciaux mis en place par Acteos pour atteindre ses objectifs de CA sont légaux loyaux, et respectueux des législations en vigueur en matière commerciale.

II. Les actions engagées

Droits de l'homme :

Outre l'application et le respect stricto sensu des lois des pays dans lesquels le groupe est installé, les effectifs encore modestes du Groupe, permettent d'assurer un suivi individualisé pour chaque collaborateur, avec supervision systématique de la direction générale ce qui permet d'assurer une égalité de traitements entre les hommes.

En tant qu'éditeur et intégrateur de logiciels pour la Supply Chain, le groupe Acteos ne fait appel que de manière non significative à la sous-traitance, il s'assure que ses éventuels partenaires soient particulièrement vigilants sur toutes les questions relatives au respect des droits de l'homme.

Droits du travail :

Le groupe ACTEOS compte 92 collaborateurs présents en France, Allemagne et Liban. Il s'agit principalement d'une population masculine de par l'activité du groupe et de salariés au statut non cadres (52% de non cadres contre 48% de cadres). Pour ces derniers, les heures supplémentaires sont récupérées en tout ou partie. L'âge médian est de 33,5 ans. L'effectif est en progression par rapport à l'année précédente (+23 embauches, 22 départs volontaires). Aucun licenciement n'a été opéré au cours de l'année 2012. Les charges de personnel entre 2011 et 2012 ont progressé de 7,5% (cf annexes des comptes consolidés).

En termes d'organisation du travail, la quasi-totalité des salariés travaillent à temps plein. Des aménagements du temps de travail sont possibles suivant les situations de famille de chacun. Les absences sont liées à des arrêts de travail pour maladies. Un seul congé parental est à noter pour le groupe.

La société ACTEOS (France) étant passée sous le seuil des 50 salariés, le comité d'entreprise (CE) a été dissout en 2011 ainsi que le CHSCT remplacé par la représentation des délégués du personnel (DP). Suite à la dissolution du CE, la direction d'Acteos a décidé de poursuivre le versement d'une subvention pour les œuvres sociales sous la responsabilité des DP. Le dialogue social est mené avec ces derniers. Un nouvel accord d'intéressement a été signé en date du 14 décembre 2012. Cet organe de représentation du personnel n'existe pas en Allemagne et Liban.

De par la nature de l'activité du groupe ACTEOS, les salariés ne sont pas exposés à des risques physiques très significatifs. Les risques identifiés sont inhérents à une activité sédentaire de type tertiaire, aux déplacements professionnels et des risques de type « industriels » liés à son activité d'assemblage. Ces risques sont relatés à travers le document d'évaluation des risques. Concernant le premier périmètre de risques (risques liés à une activité sédentaire de type tertiaire), des mesures ont été prises afin par exemple d'atténuer la fatigue visuelle liée au travail sur écran (renouvellement du parc informatique avec des écrans plus modernes et plus adaptés...), changement des néons de lumière...Des sièges ergonomiques ont été achetés pour certains salariés rencontrant des problèmes dorsaux. Les visites médicales réalisées avec les salariés n'ont pas fait état d'autres risques en matière de santé et de sécurité pour les salariés. Compte tenu de la taille de notre structure, il n'a pas semblé à ce jour nécessaire de mener des négociations en vue de la signature d'accords en la matière. Aucun accident du travail n'a été dénombré en 2012 et aucune maladie professionnelle relatée.

Dans un secteur où les technologies évoluent de manière permanente, les besoins de formation suivent la même voie. Un plan prévisionnel de formation est établi chaque année afin d'identifier les besoins en la matière. Le groupe essaie à ce niveau d'accéder aux demandes des collaborateurs, la formation étant considérée comme un pilier de performance et une source de motivation pour progresser et s'adapter à un marché de plus en plus exigeant. Les formations suivies par l'ensemble des collaborateurs du groupe sont diverses et variées : techniques, linguistiques, management...La formation est ancrée dans la politique de management des Ressources Humaines du groupe et est considérée comme un véritable levier de performance.

La population au sein du groupe est constituée essentiellement d'hommes. De par la nature des métiers exercés par le groupe, il est assez difficile de trouver des profils féminins sur le marché mais la société travaille sur cet axe.

La loi du 27 janvier 2011 n° 2011-103 a institué des règles relatives à la promotion et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Pour Acteos, c'est un principe auquel la société est très attachée, à ce jour, peu de postes sont équivalents entre hommes et femmes au sein de la société mais pour ceux dont une équivalence existe, l'égalité professionnelle et salariale est totale, aucune discrimination ne serait tolérée. Acteos veille particulièrement au respect de ces égalités. A ce jour, le groupe remplit ses obligations en matière de mesures prises pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées mais réfléchit pour les années à venir à développer une politique plus active à ce niveau. Le groupe Acteos mène une politique de lutte contre toute discrimination, la

présence par exemple de plus de 8 nationalités au sein du groupe en témoigne et en fait une entreprise diversifiée et multiculturelle.

Environnement :

Afin de mettre en place des actions visant à réduire notre impact environnemental, il était nécessaire d'abord de mesurer ce dernier. A cette fin, une personne a été dédiée en 2012 à la collecte et calcul des indicateurs environnementaux. Ce reporting a permis, par la suite, d'identifier les axes de progrès du Groupe. Des premières actions ont déjà été mises en place en 2012 et un plan d'action pour les années à venir est en cours de réflexion.

Concernant les dépenses énergétiques, l'objectif est de diminuer chaque année les émissions de CO₂. Pour la première fois en 2012, la société a estimé ses émissions de CO₂ à 812 tonnes, cette évaluation permettra de disposer d'un référentiel de base pour les prochaines années. Sur 2011-2012, au niveau du siège social de Roubaix une réfection complète de l'installation électrique datant de 20 ans a été opérée, elle permettra dans les années futures une amélioration significative des performances énergétiques

Toujours dans l'optique d'améliorer les performances environnementales, Acteos a mis à l'étude en 2012, l'installation d'un système de visioconférence entre ces 3 sites du Groupe, afin d'éviter au maximum le déplacement de ses collaborateurs, générateur de coûts pour la société et de dégradation de l'environnement pour la planète. Les déplacements des collaborateurs sont parmi les impacts environnementaux les plus importants de l'activité du Groupe.

En matière de réduction et gestion des déchets, le tri sélectif a été mis en place dans le cadre des activités de bureaux et le traitement des matériels informatiques est assuré par des prestataires spécialisés (recyclage des cartouches d'encre, des matériels obsolètes, etc...). Des messages de sensibilisation ont été diffusés par mail aux collaborateurs (consommation de papier, impressions recto/verso) et ils sont incités à participer au tri sélectif mis en place dans le cadre de la collecte et du traitement des ordures ménagères.

La dématérialisation est clairement un projet à moyen terme pour Acteos, la dématérialisation des documents et des échanges se généralise pour tous les domaines de la vie des entreprises, des autorités administratives et des citoyens : contrats commerciaux, documents des entreprises (factures bulletins de paie, documents RH, etc...), coffre-forts électroniques, marchés publics, TVA, impôt, documents douaniers, télé services en passant par le vote dans les assemblées générales d'actionnaires ou les élections représentatives du personnel. On ne compte plus les applications liées à la dématérialisation et leurs extensions européennes et internationales. Aujourd'hui la dématérialisation représente pour notre société un enjeu majeur dans les domaines économiques,

sociaux et technologiques : elle constitue un important levier de croissance et d'innovation. Mais elle suppose un encadrement au moyen de règles juridiques claires et cohérentes entre elles et par rapport à l'ensemble des règles de droit commun avec lesquelles elles interagissent afin d'instaurer la confiance et la sécurité qu'attendent les utilisateurs de ces techniques. 2012 aura été pour Acteos, l'année de découverte de cette technologie et de prise de conscience, de l'intérêt de sa mise en place à un horizon moyen terme. La dématérialisation permettrait de réduire davantage les impacts liés à la consommation de papier.

Lutte contre la corruption :

Les parties prenantes ont été identifiées, il s'agit des clients, collaborateurs, fournisseurs... et un dialogue permanent est établi.

Nous réalisons par exemple des enquêtes de satisfaction auprès de nos clients afin de mieux répondre à leurs attentes.

Afin d'informer au mieux nos partenaires sur la vie de l'entreprise et ses modalités de fonctionnement, un travail de fond a été mené sur le site Internet de la société www.acteos.com (Site traduit en 5 langues) afin de permettre au plus grand nombre de mieux connaître Acteos et mieux comprendre surtout sa stratégie et sa philosophie.

A ce jour, nous menons une réflexion pour développer une politique de partenariat avec les écoles locales dans le but de favoriser l'emploi régional.

De par la taille de notre structure, à ce jour aucune action de partenariat ou de mécénat n'est effectuée, ne disposant pas de budget alloué. Des dons sont réalisés à titre personnel par les collaborateurs.

Nous réfléchissons pour les années à venir à établir des critères d'achat responsables afin de prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux dans nos choix de fournisseurs et sous-traitants (sous-traitance informatique). Par exemple, dans le choix de nos prestataires de fournitures privilégier ceux qui prennent en compte les enjeux environnementaux et sociaux (ex : papier recyclé ou certifié, équipements économes en énergie, travailler avec des Etablissements et Services d'Aide par le Travail, etc...)

Acteos mène une politique transparente de prévention de toute forme de corruption : par exemple, les cadeaux reçus par les tiers (fournisseurs, clients...), sont centralisés et font l'objet d'une redistribution sous forme de loterie auprès du personnel.

III. Le Tableau des indicateurs

Les indicateurs sociaux et environnementaux permettent de matérialiser les contours de la politique du Groupe au niveau environnemental, économique et humain : la diversité, l'égalité, l'homogénéité, ou la volonté d'investir sur le patrimoine humain.

Tableaux des Indicateurs RSE

Thèmes	Détail des Thèmes	Résultat 2012
Reporting RSE	Périmètre de reporting RSE	100% du CA - 100% des effectifs
Indicateurs clés		
Indicateurs sociaux		
Effectif total du Groupe	Nombre d'employés dans le monde	92
Répartition géographique des effectifs	France, Allemagne, Liban	France : 53%, 49 sal Allemagne : 22 %, 20 sal Liban : 25 %, 23 sal
Répartition par sexe des effectifs	Femmes %, Hommes %	Femmes : 24%, 22 femmes Hommes : 76%, 70 hommes
Répartition de l'effectif par statut	Cadres%, Non cadres %	Cadres : 48 %, France : 30, All : 14 Non cadres : 52 %
Répartition par tranche d'âge des effectifs	Moins de 45 ans %, Plus de 45 ans %, âge médian et moyen des collaborateurs	27 >= 45 ans 65 < 45 ans Age moyen 37,5 ans Age médian 33,5 ans
Répartition par nationalité des effectifs	Française%, Allemande%, Libanaise%, CEE%, hors CEE%	Française : 43 %, 39 sal Allemande : 22%, 20 sal Libanaise : 29 %, 27 sal CEE : 2 %, 2 sal Hors CEE : 4 %, 4 sal
Effectif Handicapé	Nombre de salariés handicapés	1
Entrées	Total des embauches	23
Sorties	Départ volontaires	22
	Licenciements	0
Turnover volontaire	% par an	17
Organisation du travail	Nombre théorique d'heures travaillées (heures)	161 362
	dont quote-part consacrée à la R&D	15 331
	Brut théorique moyen des Femmes annuel en €	27 167
	Brut théorique moyen des Hommes annuel en €	37 316
Rémunérations	Total des salaires bruts théoriques annuels hors charges patronales en €	3 209 777
	Salaire moyen brut théorique annuel en €	34 889
	Parental et familial (jours)	130
Absences	Maladie (jours)	320,5
	Accidents du travail en nombre	0
Santé et sécurité	Nombre de maladies professionnelles reconnues	0
	Nombre d'heures de formation	587,5
Formation	% des salariés formés au cours de l'exercice	28,26%
	Nombre d'heures de formation par employé	6,4
Indicateurs environnementaux		
Energie	Electricité (KWh)	330 643
Déplacements professionnels	Nombre de kilomètres parcourus total (voiture, train avion, etc...)	1 635 576
Emissions de CO ²	Emissions totales en tonnes eqCO ²	812
	Emissions par salarié en tonnes eqCO ²	9
Consommables	Papier (kg)	1 020 kg
Environnement	Amendes ou sanctions non financières pour non-respect des lois et réglementations dans les domaines de l'environnement	0
Indicateurs sociétaux		
	Volume de la sous traitance	434 KE