

RESPONSABILITE SOCIETALE DE  
L'ENTREPRISE ET DEVELOPPEMENT  
DURABLE

RAPPORT **2013**

---

## Sommaire

<b>A. Présentation du groupe.....</b>	<b>4</b>
Message du président .....	4
Les faits 2013 .....	5
Le groupe .....	6
Le rapport.....	6
Les faits marquants de la démarche.....	6
La gouvernance RSE .....	7
Le profil du groupe.....	7
Les métiers .....	9
Les secteurs d'activité.....	9
Notre politique générale en matière de RSE et de développement durable .....	10
Nos valeurs.....	12
<b>B. Déclaration de soutien aux principes du Pacte Mondial de l'ONU .....</b>	<b>13</b>
Rappel des 10 principes du Pacte Mondial .....	14
<b>C. Rapport du conseil d'administration sur la transparence en matière sociétale et environnementale .....</b>	<b>15</b>
1. Informations sociales.....	15
a) Emploi.....	15
b) Organisation du travail .....	16
c) Relations sociales.....	16
d) Santé et sécurité.....	17
e) Formation .....	18
f) Egalité de traitement.....	19
g) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail OIT .....	19
2. Informations environnementales.....	21
a) Politique générale en matière environnementale .....	21
b) Pollution et gestion des déchets .....	21
c) Utilisation durable des ressources .....	21
d) Changement climatique .....	21
e) Protection de la biodiversité .....	21
3. Informations relatives aux engagements sociétaux et en faveur du développement durable .....	22

a)	Impact territorial, économique et social de l'activité de la société .....	22
b)	Relations entretenus avec les personnes et les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment associations d'insertion, établissements d'enseignement, associations de défense de l'environnement, associations de consommateur et les populations riveraines.....	22
c)	Sous-traitance et fournisseurs.....	23
d)	Loyauté des pratiques .....	23
e)	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme .....	24
4.	Vérification du rapport par un organisme tiers.....	24
<b>D.</b>	<b>Compléments au rapport sur la transparence RSE.....</b>	<b>25</b>
1.	Notre responsabilité sociale.....	25
a)	<b>Emploi</b> .....	25
b)	<b>Organisation du travail</b> .....	30
c)	<b>Relations sociales</b> .....	31
d)	<b>Santé et sécurité</b> .....	34
e)	<b>Formation</b> .....	36
f)	<b>Egalité des traitements</b> .....	36
g)	<b>Promotion et respect des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT.....</b>	36
2.	Notre responsabilité environnementale .....	37
b)	<b>Pollution et gestion des déchets</b> .....	37
c)	<b>Utilisation durable des ressources</b> .....	37
3.	Notre responsabilité sociétale.....	40
b)	<b>Relation avec les parties prenantes</b> .....	40
d)	<b>Loyauté des pratiques</b> .....	43
<b>E.</b>	<b>Informations sur le rapport .....</b>	<b>44</b>
1.	Global Reporting Initiative (GRI).....	44
2.	Portée géographique.....	44
3.	Tables de concordance et application d'un référentiel international.....	45
4.	Table de concordance entre le rapport et les 10 principes du Pacte Mondial .....	47
<b>F.</b>	<b>Documents complémentaires .....</b>	<b>48</b>
<b>G.</b>	<b>Contacts .....</b>	<b>50</b>

## A. Présentation du groupe

### Message du président

Depuis sa création, UTIgroup. a adopté une politique de transparence vis-à-vis de ses parties prenantes (marchés financiers, clients, collaborateurs, fournisseurs ...).

Nous sommes une société de services informatiques, dont la valeur repose sur le capital humain et les relations avec ses clients.

C'est pourquoi nous appliquons les principes de la responsabilité sociétale et du développement durable, parce que nous ne pouvons concevoir l'entreprise sans une vision globale.

Il nous est fondamental d'accorder une préoccupation stratégique à la mise en œuvre d'une démarche éthique et de déontologie commerciale.

Nos clients intègrent dans leur politique d'entreprise, les concepts de la Responsabilité Sociétale des Entreprises. De son côté, UTIgroup. s'est organisé afin de respecter ses engagements et poursuivre les efforts entrepris dans ce domaine.

Nous avons en 2013, consacré beaucoup d'énergie au renforcement de cette démarche, ainsi que le démontre les résultats présentés dans le présent document.



**Christian AUMARD**

**Président-Directeur Général**

## Les faits 2013

Parmi les premiers résultats de la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise relatés dans ce rapport :

### **Turnover : 20% en 2013 contre 26% en 2012**

Les efforts d'UTIGroup. pour réduire le turnover de son personnel commencent à produire leurs effets.

### **Ecovadis**

En juillet, la démarche RSE d'UTIGroup. a été évaluée par **ecoVadis** qui lui a attribué le niveau « Confirmé ».



### **UTIGroup. a validé et publié les documents suivants :**

- Code de déontologie commerciale.
- Code de conduite des fournisseurs.

### **Démarche concrète du recyclage.**

Recy'Go (papier sur le site de Levallois-Perret), Tri'Cycle (Papier, matériel informatique et mobilier), Innotec (Cartouches d'encre) ...

### **Consommation d'énergie.**

- Fin de la Mise en œuvre de la virtualisation des serveurs (économie d'énergie)
- Sensibilisation des collaborateurs (Intranet & bulletins).

### **Validation par un tiers du rapport « Transparence RSE ».**

## Le groupe

### Le rapport

Le présent rapport a pour objectif de répondre aux obligations réglementaires en matière de communication d'informations sociales et environnementales.

Ce rapport permet surtout d'exposer aux parties prenantes d'UTIGroup. sa participation au concept de développement durable.

UTIGroup. a utilisé notamment les indicateurs du GRI (Global Reporting Initiative) comme l'un des référentiels pour bâtir son système de management de la Responsabilité Sociétale de Entreprise.

Les informations exposées dans ce rapport ont été établies en fonction des activités du Groupe et des impacts sociaux, environnementaux et sociétaux associés. En conséquence, ce rapport se limite aux informations les plus pertinentes compte tenu des activités de services du groupe.

Le chapitre C du présent document reprend le rapport de transparence RSE du Conseil d'administration, annexe du rapport de gestion, publié par La Direction Administrative et Financière. Le chapitre D, quant à lui complète le rapport de transparence du chapitre C, il est rédigé par La Direction Qualité du Groupe.

### Les faits marquants de la démarche

- nov. 1999** Adhésion d'UTiGROUP. aux règles de déontologie et de transparence en matière financière.
- Janv. 2006** Adhésion d'UTiGROUP. au pacte mondial en matière de droits de l'Homme, de Travail et de Protection de l'Environnement.
- Fév. 2006** Lancement de la démarche qualité ISO 9001 comprenant une forte composante tournée vers les collaborateurs.
- Nov. 2006** Certification ISO9001:2000 par AFAQ.
- Déc. 2007** Première rédaction du rapport égalité Homme-Femme.
- Oct. 2009** Renouvellement de la Certification ISO 9001:2008 par AFAQ/Afnor Certification.
- Fin 2011** Lancement d'une étude concernant ISO 26000.
- Mars 2013** Publication du rapport annuel RSE 2012.
- Juil. 2013** Evaluation ecoVadis – niveau « Confirmé ».
- Nov. 2013** Publication du plan de prévention des Risques Psychosociaux.

- Déc. 2013** Publication du code de déontologie commerciale.  
Publication du code de conduite des fournisseurs.
- Janv. 2014** Ré adhésion d'UTIGROUP. au pacte mondial en matière de droits de l'Homme, de Travail, de Protection de l'Environnement et la lutte contre la corruption et publication du COP – Niveau « Active ».
- Fév. 2014** Adhésion à l'association GLOBAL COMPACT FRANCE.
- Avril 2014** Publication du rapport RSE 2013.

## La gouvernance RSE

La démarche RSE d'UTIGROUP. est supervisée par la Direction Générale d'UTIGROUP. Elle est pilotée par la Direction Financière en partenariat avec la Direction Qualité.

La communication en matière de RSE au sein du groupe est effectuée par un bulletin périodique publié par la Direction Qualité.

## Le profil du groupe

UTIGROUP. est un groupe de Sociétés de Services en Ingénierie Informatique spécialisées en informatique de gestion.

UTIGROUP. est une société cotée en bourse depuis Novembre 1999, certifiée ISO 9001 : 2008 par Afnor Certification / AFAQ (première certification en Novembre 2006).



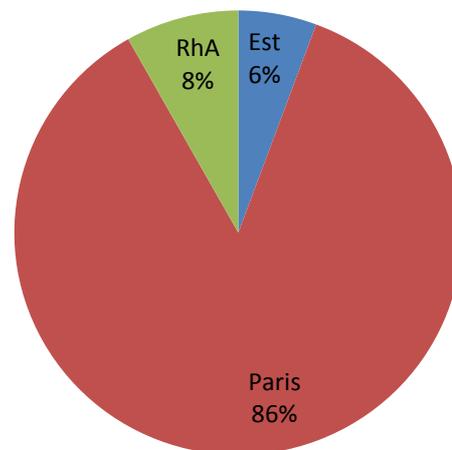
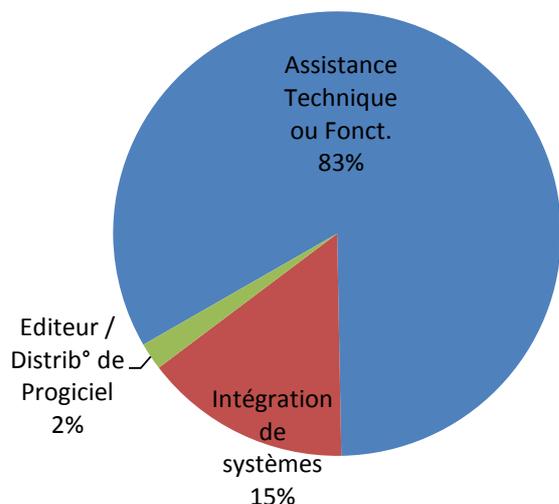
Présent à Paris, Lyon, Strasbourg, UTIGROUP. se concentre sur les métiers de la **maîtrise d'œuvre** et de la **maîtrise d'ouvrage** de proximité auprès de clients grands comptes et Middle Market en pleine croissance.

Nos équipes sont notre force et font de nos projets de réelles réussites. Nous avons, de fait, acquis la confiance de grands groupes, auprès de secteurs très concurrentiels.

Depuis sa création, UTIGROUP. a toujours mené une politique de recrutement d'ingénieurs et consultants de très grande qualité, afin de devenir un acteur reconnu sur son marché.

UTIGROUP. est à la fois une **société de services informatiques de proximité** et un **éditeur de progiciel** depuis un quart de siècle.

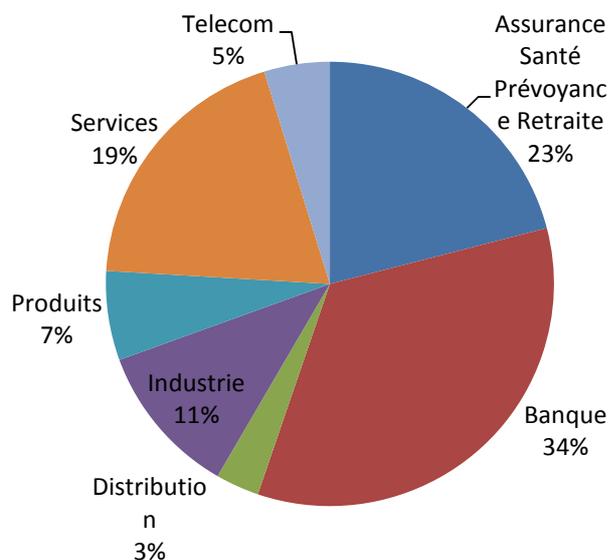
## Répartition du Chiffre d'affaires 2013



### Par métier

### Par secteur géographique

La politique du groupe est appliquée quel que soit l'entité géographique. Notre premier objectif est de progresser sur le marché des Banques et Assurances, mais aussi de prendre une part de marché sur les PME/PMI. UTIGROUP. veille également à tenir ses engagements vis à vis de ses clients en terme de délais, respect de la qualité et des coûts prévus. Tout en obtenant une meilleure adhésion des collaborateurs à la politique générale de l'entreprise par plus de communication et l'application des procédures qualité. En 2013, les régions représentent 14% du chiffre d'affaires du groupe avec environ 18% des effectifs opérationnels.



### Par secteur d'activité

## Les métiers

Le Groupe est spécialisé dans l'Assistance Informatique et dans l'intégration de systèmes.

Les trois principaux métiers du groupe sont :

- **L'Assistance Technique ou Fonctionnelle**

La mise à disposition de personnel pour l'ingénierie ou le conseil technique en maîtrise d'ouvrage.

La conception d'architectures et le développement des systèmes d'information.

L'homologation et la recette.

- **L'ingénierie**

TPA Tierce Projet Applicatif, Forfait

TMA Tierce Maintenance Applicative

TRA Tierce Recette Applicative

et l'intégration de systèmes au travers de partenariat avec de grands éditeurs de progiciels.

- **L'Edition**

Edition de progiciel UTIGROUP.

Distribution de progiciels externes.

**L'Assistance Technique ou Fonctionnelle** et **l'intégration de systèmes** sont réalisées dans le cadre de contrats en régie avec la mise à disposition d'informaticiens payés au temps passé pour la réalisation d'un projet, contrats aux termes desquels les sociétés du Groupe sont tenues par une obligation de moyens. L'édition et la distribution de progiciel consistent à mettre à disposition des produits complets dont les sociétés du Groupe sont éditeur ou distributeur et à effectuer un certain nombre de prestations autour du produit. L'expérience acquise dans les métiers de sa clientèle, couplée à des effets d'échelle, favorise l'efficacité et la rapidité des interventions du Groupe.

## Les secteurs d'activité

UTIGROUP. est une société de services informatiques spécialisée en conseil et en ingénierie dans les domaines de la **banque**, de la **finance**, de l'**assurance**, de la **retraite**, de l'**industrie** et des **services**.

UTIGROUP. a développé des progiciels afin d'assister des entreprises dans les domaines comme la gestion des formations professionnelles des OPCA, l'édition et les sociétés de nettoyage ou de service (Optima, edi-one, nett400).

## Notre politique générale en matière de RSE et de développement durable

Concept formalisé en 1987, le développement durable signifie un « développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ».

Particulièrement sensible à ce principe, et dans une démarche volontaire de responsabilité sociale, la direction d'UTIGROUP. a décidé de se soucier, non seulement de sa rentabilité, de ses performances économiques et de sa croissance, mais aussi de ses impacts environnementaux et sociaux.

Pour UTIGROUP., les principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprise (RSE) et de Développement Durable ne doivent pas se limiter aux seuls champs de la conformité légale mais s'intégrer à part entière dans sa stratégie commerciale, dans ses procédures et dans ses méthodes de travail.

La responsabilisation de chacun dans les domaines Qualité et Développement Durable favorise le développement de pratiques simples et applicables dans l'ensemble du groupe. Elle guide les relations avec nos partenaires et les communautés, ainsi que l'environnement dans lequel nous évoluons. Depuis le lancement de notre démarche Qualité en 2006, nous avons privilégié deux axes, le client bien sûr, mais surtout nos collaborateurs.

Nos objectifs sont revus une fois par an lors de l'une de nos Revues de Direction Qualité et RSE.

Evoluant dans un marché essentiellement composé de grands comptes, les priorités d'UTIGROUP. en matière de RSE reposent sur des principes essentiels pour notre activité, c'est-à-dire ceux sur lesquels nous pouvons agir et qui ont de l'importance pour nos parties prenantes.

### **Comportement, valeurs et éthique.**

Au-delà des grands principes d'intégrité et de loyauté, dans nos pratiques professionnelles, formalisés dans notre code de déontologie commerciale, nous sommes fidèles à nos valeurs qui sont l'honnêteté, l'écoute, le respect, l'adaptabilité, la responsabilité.

### **Nos collaborateurs.**

Conformément à la réglementation en vigueur, UTIGROUP. a mis l'accent sur les conditions de travail de ses salariés qu'il soient sur site client ou dans ses locaux, une politique de Ressources Humaines dynamique (gestion de carrières, formations, rémunération, incitation à l'autonomie, diversité...) et un climat social favorable. Notre démarche (Qualité et RSE) s'inscrit dans cette politique de long terme. Les sous-traitants intégrés à nos équipes ont les mêmes conditions de travail et de suivi que nos collaborateurs internes.

UTIGROUP. a pour ambition d'être un employeur responsable, en créant un environnement permettant aux collaborateurs de choisir de nous rejoindre et de donner le meilleur d'eux-mêmes.

Notre politique de recrutement admet la diversité (origine, genre, handicap ...) et valorise les collaborateurs en tant qu'individus. UTIGROUP. investit dans les personnes via notamment la formation et privilégie la rigueur et la faculté de bien faire.

### **Nos clients.**

UTIGROUP. est proche de ses clients grâce à ses implantations régionales et les accords contractuels passés avec eux. Bon nombre d'entre eux exigent un agrément. UTIGROUP. tisse ainsi avec eux une réelle collaboration.

Notre premier objectif est le respect de nos engagement envers nos clients et de contribuer sur le long terme à leur croissance en leur apportant toute notre expertise. Cette approche permet le dialogue et une compréhension mutuelle.

En 2013, les cinq premiers groupes clients réalisent 31% du chiffre d'affaires alors que les vingt premiers représentent 65%.

### **Nos fournisseurs et partenaires.**

UTIGROUP. s'intègre dans une chaîne, l'entreprise reçoit de ses clients et transmet à ses fournisseurs.

UTIGROUP. s'engage à respecter la législation et par conséquent exige de ses fournisseurs le respect des lois et obligations de notre pays. Cette exigence est formalisée dans le code de conduite des fournisseurs. Nous attendons de nos partenaires une réelle valeur ajoutée envers nos clients ou nos collaborateurs et le respect de nos engagements en matière de RSE.

### **La société civile.**

UTIGROUP. est parfaitement intégré à la société civile de par ces actions, dont notamment ses impôts et taxes locales.

L'entreprise participe à l'œuvre d'éducation par l'accueil de stagiaires, la mise en œuvre de contrat en alternance et ses partenariats avec plusieurs écoles.

Elle est également un lien pour les aides envers ses collaborateurs comme par exemple le 1% logement.

### **L'environnement.**

Conscient de notre impact sur l'environnement, UTIGROUP. sensibilise ses collaborateurs aux objectifs du développement durable.

Notre responsabilité environnementale se traduit concrètement par le recyclage de matériels et consommables informatiques, l'économie de papier et d'énergie. L'entreprise est encore au stade des mesures pour l'analyse des actions mises en œuvre ou à mettre en place.

## Nos valeurs.

UTIGROUP. a l'ambition d'être un acteur incontournable. Pour cela, nous devons développer une offre de services qui réponde aux attentes actuelles et futures de nos partenaires. Cette offre doit être supportée par une organisation qui donne à UTIGROUP. la capacité de délivrer ses services avec une qualité adaptée aux exigences de son marché.

Les valeurs d'UTIGROUP. sont :

- l'honnêteté,  
Elle est fondement de nos valeurs, l'expression de notre bonne foi et de notre loyauté.
- l'écoute,  
Elle traduit notre capacité à être attentif à propos de nos partenaires.
- le respect,  
Il s'exprime au travers de notre considération envers nos interlocuteurs.
- l'adaptabilité,  
Elle exprime notre faculté d'adaptation aux métiers de nos clients.
- la responsabilité,  
Elle représente notre état d'esprit et le fait que nous nous sentions garant des prestations fournies à nos clients.

Fondée sur ces valeurs, UTIGROUP. souhaite se développer au profit de ses clients, de ses personnels et de ses actionnaires.

## B. Déclaration de soutien aux principes du Pacte Mondial de l'ONU

Je suis heureux de réaffirmer dans ce document le renouvellement de l'engagement d'UTIGroup. à respecter, soutenir et appliquer les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous exprimons ainsi notre volonté de faire progresser ces principes dans notre sphère d'influence et continuer à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

Toutes ces dernières années, l'ensemble des actions menées en matière d'organisation, de développement durable et de la responsabilité sociétale de l'entreprise, prouve l'importance que nous accordons à ces sujets.

Nous poursuivrons également nos actions en direction de nos partenaires et clients afin de progresser dans les domaines concernés par le Pacte Mondial.

  
**Christian AUMARD**  
**Président Directeur Général**

## Rappel des 10 principes du Pacte Mondial

### **DROITS DE L'HOMME**

- Principe 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.
- Principe 2 Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

### **CONDITIONS DE TRAVAIL**

- Principe 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- Principe 4 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.
- Principe 5 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- Principe 6 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

### **ENVIRONNEMENT**

- Principe 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant l'environnement.
- Principe 8 Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Principe 9 Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### **CORRUPTION**

- Principe 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

## C. Rapport du conseil d'administration sur la transparence en matière sociétale et environnementale

### 1. Informations sociales

#### a) Emploi

L'effectif total au 31/12/2013 est de 290 salariés comme l'année précédente.

La proportion de femmes au sein de nos équipes progresse.

	2013	%	2012	%
Hommes	210	72%	217	75%
Femmes	80	28%	73	25%
<b>TOTAL</b>	<b>290</b>	<b>100%</b>	<b>290</b>	<b>100%</b>

La répartition par classe d'âge et géographie au 31/12/2013 est :

AGE MOYEN		<30 ANS	de 30 à 40 ANS	>40 ANS	TOTAL	AGE MOYEN
<b>UTI Paris</b>	Dirigeants & Adm.	2	2	7	11	45
	Commerciaux		7	3	10	39
	Ingénieurs	36	66	115	217	42
	<b>Total Paris</b>	<b>38</b>	<b>75</b>	<b>125</b>	<b>238</b>	<b>42</b>
<b>UTI Lyon</b>	Dirigeants & Adm.		1	2	3	45
	Commerciaux	2			2	27
	Ingénieurs	4	14	6	24	37
	<b>Total Lyon</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>37</b>
<b>UTI Est</b>	Dirigeants & Adm.				0	
	Commerciaux	1	1		2	31
	Ingénieurs	9	5	7	21	35
	<b>Total Est</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>35</b>
<b>UTI Lux</b>	Dirigeants & Adm.				0	
	Commerciaux				0	
	Ingénieurs				0	
	<b>Total Lux</b>				0	
<b>TOTAL :</b>		<b>54</b>	<b>96</b>	<b>140</b>	<b>290</b>	<b>41</b>
		19%	33%	48%	100%	

Sur l'année 2013, le groupe a embauché 80 personnes et subi 80 départs dont 12 licenciements et 25 Entrées / Sorties dans l'année.

La rémunération moyenne à fin 2013 est annuellement de 41,8 k€ brut hors primes individuelles (42,7 k€ en 2012).

## b) Organisation du travail

Les personnels des services présents dans nos locaux sont soumis aux horaires de l'entreprise alors que ceux en délégation (Assistance technique) respectent les horaires des clients.

L'absentéisme représente 4 582 jours en 2013, avec un effectif moyen de 288 personnes, soit 15,9 jours en moyenne (7,3% de 218 jours). Alors qu'en 2012, il représentait 3 855 jours pour un effectif moyen de 305 personnes soit 12,6 jours en moyenne (5,8% de 218 jours)

## c) Relations sociales

Respectueux de la réglementation en matière de représentation des salariés, UTIGROUP. a conscience qu'un dialogue constructif entre les collaborateurs et la Direction est primordial.

UTIGROUP. entretient le dialogue avec les instances représentatives du personnel comme le Comité d'entreprise et les autres représentants de salariés dans le cadre des procédures de représentation dictées par la législation.

Le Comité d'entreprise permet aux représentants des salariés d'exposer leurs demandes à la Direction du Groupe et sont à leur tour informés des projets de l'entreprise et de leurs éventuelles conséquences pour les collaborateurs.

UTIGROUP. a réservé dans son intranet, un espace dédié au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au CHSCT.

Le personnel d'UTIGROUP. est informé via plusieurs vecteurs :

- Le site institutionnel d'UTIGROUP.  
Une page « Responsabilité Sociétale de l'Entreprise » a été ajoutée avec des liens vers les documents associés.
- L'intranet  
Les pages « R.S.E » ont été étoffées.
- Le bulletin HERMES

- Les buffets et déjeuners d'intégration
- La lettre d'information Qualité et RSE.  
La cadence de parution a été augmentée.
- La Direction des Opérations
- La Direction Administrative et Financière
- Les instances représentatives du personnel

UTIGROUP. applique systématiquement les accords collectifs de sa branche professionnelle et notamment la convention collective du SYNTEC.

#### Accord des 35h

La durée du travail régie par l'accord SYNTEC du 22 juin 1999. Les 35 heures sont en place chez UTIGROUP. depuis le 1er janvier 2001.

#### Accord de participation

La somme attribuée au titre des exercices bénéficiaires est appelée réserve spéciale de participation. La réserve de participation se calcule annuellement et est ensuite répartie entre les salariés en fonction de différents critères tels que : le salaire perçu individuellement et le temps de présence dans l'entreprise. Seuls, les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise peuvent bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation.

### **d) Santé et sécurité**

Bien que n'exerçant pas d'activité à haut risque, UTIGROUP. est conscient que la santé et la sécurité au travail sont des éléments importants de la gestion des ressources humaines afin d'avoir une activité pérenne.

UTIGROUP. applique les procédures légales notamment en matière de visite médicale avec un contrôle tous les 2 ans.

UTIGROUP. s'informe régulièrement auprès de ses clients des problèmes potentiels pouvant affecter les bâtiments et les locaux susceptibles d'accueillir du personnel (par exemple : spécificités liées aux immeubles de très grande hauteur).

L'intranet dans sa rubrique CHSCT diffuse des informations sur les thèmes suivants : Prévention du stress, Troubles Musculo Squelettiques, ...

Un plan de prévention des risques psychosociaux est établi. Il a été validé par le CHSCT et diffusé.

Les collaborateurs d'UTIGROUP. bénéficient d'avantages sociaux tels que :

- Indemnité repas ou tickets restaurant,
- Participation aux frais de transport en commun,
- Mutuelle et Régime de prévoyance.

Les salariés sans aucune discrimination en bénéficient. La mutuelle peut être élargie à l'ensemble de la famille.

Le métier qu'exerce UTIgroup ne développe pas de maladies professionnelles.

En 2013, sur le groupe, il y a eu 5 accidents du travail reconnu par la CPAM. Ce sont essentiellement des accidents de trajet.

Il n'y a pas d'accord spécifique à la santé et à la sécurité au travail signés avec les représentants du personnel.

#### e) Formation

Œuvrant dans un secteur d'activité en permanente mutation technologique et dans des domaines métiers souvent très spécifiques, une société de conseil et de services informatiques se valorise par la somme des compétences de ses personnels. Il est donc vital que les collaborateurs maintiennent leurs compétences à jour, en adéquation avec les besoins des clients et des tendances du marché.

Ce sont, entre autre, les retours issus des suivis de mission et des entretiens annuels, qui permettent de mettre en place notre plan de formation.

Le plan de formation Groupe présente alors les hypothèses d'élaboration, le plan de formation, les actions de professionnalisation et le droit individuel de formation.

UTIGROUP. développe également le savoir-faire de chacun de ses collaborateurs tout au long de leur carrière, en produisant des supports de formation sur ses métiers, la qualité, la RSE et le développement durable afin de diffuser ces connaissances au sein de ses équipes.

Cette culture de partage et d'échange de connaissance permet de distiller l'esprit groupe recherché.

UTIGROUP. réserve dans les locaux de ses différents site des salles et matériels dédiés à cette mission de formation.

Pour l'année 2013, 74 collaborateurs ont bénéficiés de sessions de formation pour un nombre total de 3 117 heures alors qu'en 2012 ils étaient respectivement de 101 pour 3 445 heures.

## f) Egalité de traitement

Bien qu'UTIGROUP. ait recentré son activité sur le territoire Français, l'ensemble de son personnel représente 17 nationalités. Ceci marque une progression très significative par rapport à l'année 2012 (11). L'entreprise fait preuve de diversité et de richesse culturelle.

C'est une diversité à multiple facettes comme le genre, l'âge, le handicap ou l'origine.

Dès le recrutement UTIGROUP. le démontre en complétant ses offres d'emploi de logos comme « Réussir avec le handicap » ou « Prodiversité ».

### Equité hommes / femmes

L'analyse des salaires moyens montre que pour :

- les cadres

Le salaire moyen des femmes est de 1,5% inférieur à celui des hommes.

- les ETAM

Le salaire moyen des femmes est de 6,6% inférieur à celui des hommes.

UTIgroup. considère en affinant les critères par l'expérience et le niveau de formation qu'il n'y a pas d'écart significatif dans cette situation.

La croissance d'une SSII est directement liée à la croissance de ses effectifs en mission. Elle a donc pour objectif de promouvoir l'emploi productif.

Aucun incident de discrimination n'a été recensé.

Dans son organisation, UTIGROUP. veille à ce que toutes les mesures soient prises pour éviter tout risque de discrimination.

UTIGROUP. ne fait aucune discrimination tant au niveau de l'embauche que de l'attribution des poste. Le groupe se fonde sur la compétence, la performance et l'expérience de chaque collaborateur (recrutement, suivi de mission...).

## g) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail OIT

UTIGROUP. respecte, soutient et applique les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

UTIGROUP. respecte et demande également à ses fournisseurs de respecter, dans notre collaboration avec nos clients ou intervenants, les dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Ces dispositions sont :

- Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collectives,
- Elimination des discriminations en matière d'emploi et de profession,
- Elimination du travail forcé ou obligatoire,
- Abolition effective du travail des enfants,
- Qualité des relations sociales.

Ces éléments ont été consignés dans le Code de déontologie Commercial et le Code de conduite des Fournisseurs.

Enfin, l'activité d'UTIGROUP. est régie par la législation française qui impose le respect de ces principes. Le groupe n'est donc pas concerné, par le travail forcé et obligatoire, ni par le travail des enfants.

Aucune mesure, autre que l'affirmation de nos principes au travers des deux Codes cités ci-dessus, n'a donc été prise pour éliminer et abolir ce type de travail

## 2. Informations environnementales

### a) Politique générale en matière environnementale

UTIGROUP. n'a pas d'activité industrielle, le groupe ne fabrique pas de produit physique. Par contre UTIGROUP. est bien conscient que ses activités de services et commerciales ont un impact sur l'environnement.

UTIGROUP. s'engage à respecter la législation en matière d'environnement, mesurer son impact en terme d'énergie, consommables ou papier et d'améliorer ses performances environnementales par la mise en œuvre de pratiques visant à maîtriser sa consommation de ressources naturelles. Des fiches de bonne pratique sont diffusées aux collaborateurs via l'intranet.

### b) Pollution et gestion des déchets

L'activité de service d'UTIGROUP. ne provoque aucun rejet dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement, ni nuisance sonore et de toute autre forme de pollution liée à son activité.

Par contre UTIGROUP. s'organise pour le recyclage et l'élimination de ses déchets (papier (Recy'Go sur le site de Levallois), toner et matériels informatiques).

### c) Utilisation durable des ressources

La consommation d'eau et autres matières premières, n'est pas significative vu l'activité de services UTIGROUP.

L'électricité est la seule énergie utilisée sur nos sites. En 2013, la consommation totale d'électricité est de 283 MWh, contre 275 MWh en 2012.

Le groupe n'a aucun sol hors bureau.

### d) Changement climatique

En 2013, UTIGROUP. n'a pas effectué de mesure sur le rejet de gaz à effet de serre, bien qu'il dispose de quelques véhicules. UTIgroup. n'envisage aucune adaptation particulière aux conséquences du changement climatique.

### e) Protection de la biodiversité

De par son activité, UTIGROUP. n'a pas d'action significative pour préserver ou développer la biodiversité.

### 3. Informations relatives aux engagements sociétaux et en faveur du développement durable

#### a) Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

L'organisation du Groupe est basée sur ses entités géographiques. Elles permettent à leurs directions de maintenir un contact étroit tant avec ses clients qu'avec ses collaborateurs. Ces gestionnaires sont responsables de la réalisation de leurs objectifs de chiffre d'affaires, de la bonne gestion de leur unité, de la gestion de leurs collaborateurs et du développement commercial. Leur rôle est également d'appliquer les procédures du groupe, d'en diffuser les valeurs et ainsi de garantir des pratiques commerciales éthiques. Cette connaissance de notre marché au niveau régional a pour but d'obtenir un haut degré de satisfaction de nos clients.

En matière d'emploi et de développement régional, chaque entité gère son recrutement et ses missions.

L'entreprise participe à la vie de la commune, par l'utilisation des commerces de proximité, comme par exemple les restaurants pour certaines de ses manifestations, génère du travail indirect en adhérant au restaurant inter-entreprises et utilise les services comme la poste et d'autres administrations ...

#### b) Relations entretenus avec les personnes et les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment associations d'insertion, établissements d'enseignement, associations de défense de l'environnement, associations de consommateur et les populations riveraines.

Au cours des précédentes années, UTIgroup. a sponsorisé des manifestations dans des écoles d'enfants de salariés et participé aux Entretiens de l'excellence qui se sont tenus à l'Ecole Nationale d'Administration (ENA) de Strasbourg. Les Entretiens de l'Excellence sont organisés à l'initiative du Club XXIème Siècle. Chaque professionnel membre démontre par l'exemple que la diversité est une chance pour tous.

Depuis 3 ans, UTIgroup est adhérent de l'Association des Directeurs Informatique de la Région Rhône Alpes (ADIRA) en partenariat avec les PME/PMI et les gros donneurs d'ordre de la région Rhône Alpes. L'ADIRA a mis en place des groupes de travail sur des thèmes bien spécialisés autant sur des thèmes techniques, fonctionnels, qu'organisationnels ou ressources humaines.

Dans le cadre de réorientation professionnelle ou rebondissement après un licenciement, UTIGroup.Est a mis en place un partenariat avec des écoles dont l'IUT Charlemagne de Nancy. L'objectif de cette participation est d'amener de jeunes bacheliers à obtenir un DUT Informatique sur une année au lieu de 2. Nous tissons donc, avec l'IUT de Nancy un réseau professionnel et social permettant la rencontre entre les jeunes et l'entreprise.

UTIGroup RHA a décidé d'adhérer à l'association EPA (Entreprendre pour Apprendre) en Rhône Alpes en étant « Marraine » d'un groupe de jeune lycéen(s) et de les accompagner dans leur projet (Devenir entrepreneur dans la création de Mini Entreprise EPA de France de 14 à 21 ans). L'EPA est une fédération d'association loi 1901 à but non lucratif avec un objectif concret : favoriser l'esprit d'entreprendre des jeunes et développer leurs compétences entrepreneuriales au rythme des âges

### c) Sous-traitance et fournisseurs

De par son domaine d'activité, UTIGROUP. n'a pas d'achats significatifs en terme de produit. UTIGROUP. préfère développer un partenariat avec ses sous-traitants favorisant le progrès commun environnemental et social. Ainsi, UTIGROUP. suit ses sous-traitants de la même manière que ses collaborateurs et annuellement les évalue par attribution d'une note.

Fin 2013, UTIgroup. a publié un **code de conduite des fournisseurs**. Il est consultable sur le site [uti-group.com](http://uti-group.com).

Fin 2013, UTIgroup. avait en mission 56 sous-traitants soit un nombre en hausse de 16,6% par rapport à 2012 (48).

### d) Loyauté des pratiques

UTIGROUP. porte une vive attention aux pratiques des collaborateurs et des sociétés du groupe. La confiance de nos partenaires est une préoccupation permanente d'UTIGROUP. Afin de se prémunir de situation de corruption ou de conflits d'intérêts, chaque entité du groupe gère ces risques. UTIgroup. a publié un **code de déontologie commerciale** s'adressant à l'ensemble des collaborateurs du groupe. afin de les guider dans leurs activités quotidiennes.

Ils comprennent notamment :

- La lutte contre la corruption,
- La prévention des conflits d'intérêts,
- La prévention de la concurrence déloyale,
- Une politique de confidentialité,
- La protection du droit de propriété,
- La déontologie.

Le code est consultable sur le site [uti-group.com](http://uti-group.com).

UTIGROUP. n'est pas en contact direct avec les consommateurs, l'entreprise ne prend donc pas de mesures spécifiques, autres que celles décrites précédemment, en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs.

#### e) **Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme**

UTIGROUP. n'a pas engagé d'autres actions en faveur des droits de l'homme, que celles décrites précédemment en terme d'égalité, loyauté et de respect des conventions internationales.

## **4. Vérification du rapport par un organisme tiers.**

### **SAINT HONORE BURBAND KLINGER & ASSOCIES**

Monsieur Emmanuel KLINGER  
140, rue du Faubourg Saint Honoré  
75 008 PARIS

## D. Compléments au rapport sur la transparence RSE

### 1. Notre responsabilité sociale

#### a) Emploi

Les effectifs [LA1]				
Année	Effectif moyen		Effectif fin d'année	
	Nombre	Evolution	Nombre	Evolution
2013	288	-6%	290	0%
2012	305	-3%	290	-4%
2011	313	-1%	303	-7%
2010	316	3%	327	11%
2009	307	-5%	294	-6%

L'évolution des effectifs au cours des cinq dernières années montre une amplitude de variation sur 5 ans de 1,3%.

Le recrutement peine à compenser les départs ce qui reflète un contexte tendu du marché.

Par région						
au 31 décembre	2013		2012		2011	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Paris	238	82,1%	238	82,1%	242	79,9%
Rhône-Alpes	29	10,0%	32	11,0%	37	12,2%
Est	23	7,9%	20	6,9%	24	7,9%
<b>Total</b>	<b>290</b>		<b>290</b>		<b>303</b>	

Par type d'emploi						
au 31 décembre	2013		2012		2011	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Dirigeants et administratifs	14	4,8%	15	5,2%	12	4,0%
Commerciaux	14	4,8%	13	4,5%	17	5,6%
Ingénieurs et techniciens	262	90,3%	262	90,3%	274	90,4%
<b>Total</b>	<b>290</b>		<b>290</b>		<b>303</b>	

Ce sont nos Ressources Humaines et nos valeurs qui nous permettent d'avancer. Le recrutement est une des bases de notre structure. C'est pourquoi nous accordons une attention particulière à l'ensemble du processus de

recrutement. Chaque étape, de l'émission d'une offre à la fin de la période d'essai, est très précisément organisée et nous nous engageons à mettre en œuvre tous les moyens, outils et ressources nécessaires à son bon déroulement. De fait, nous nous sommes engagés dans une démarche d'amélioration continue.

<b>Effectifs opérationnels</b>						
<b>au 31 décembre</b>	<b>2013</b>		<b>2012</b>		<b>2011</b>	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Internes UTI	263	82,4%	263	84,6%	274	83,3%
Sous-traitants	56	17,6%	48	15,4%	55	16,7%
<b>Total</b>	<b>319</b>		<b>311</b>		<b>329</b>	

### Processus de recrutement

Le processus de recrutement comporte plusieurs étapes, composées d'entretiens et de tests, ce qui nous permet d'évaluer au mieux les candidatures. Ils sont élaborés de manière à mettre en valeur les compétences et aptitudes spécifiques à chaque métier et environnement technique.

Dès réception du CV, la candidature est étudiée afin d'évaluer l'adéquation entre le profil et nos besoins en terme de compétences. Nous nous engageons à répondre dans les meilleurs délais.

Dans le cas où le profil est retenu, il est contacté pour un entretien d'embauche. Ce dernier est alors l'occasion de rapprocher la personnalité, l'engagement et les ambitions du candidat avec notre politique, nos attentes et nos opportunités.

La complémentarité des entretiens avec les chargés de recrutement et les responsables opérationnels est pour le candidat le moyen d'affiner son orientation, de connaître l'entreprise et d'être conseillé. Pour nous, le moyen de définir son potentiel de développement afin de construire ensemble sa carrière. Aussi les différents interlocuteurs rencontrés se réuniront afin de statuer et d'établir éventuellement une proposition d'embauche.

Le nouveau collaborateur à l'issue de sa période d'essai a un entretien intitulé Bilan de période d'essai avec un membre de l'équipe recrutement.

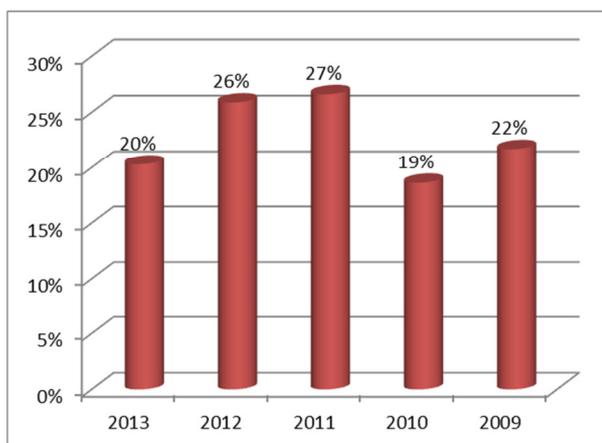
<b>Embauches sur la période récente [LA2]</b>			
<b>Années</b>	<b>Embauches</b>	<b>% Départs</b>	<b>% Rotation</b>
2013	60	18,6	20,5
2012	62	21,0	22,8
2011	63	23,6	22,6
2010	85	16,2	24,4
2009	47	18,5	18,0

La colonne Embauches ne prend en compte que les entrées après période d'essai.

Le taux de départs a diminué en 2013.

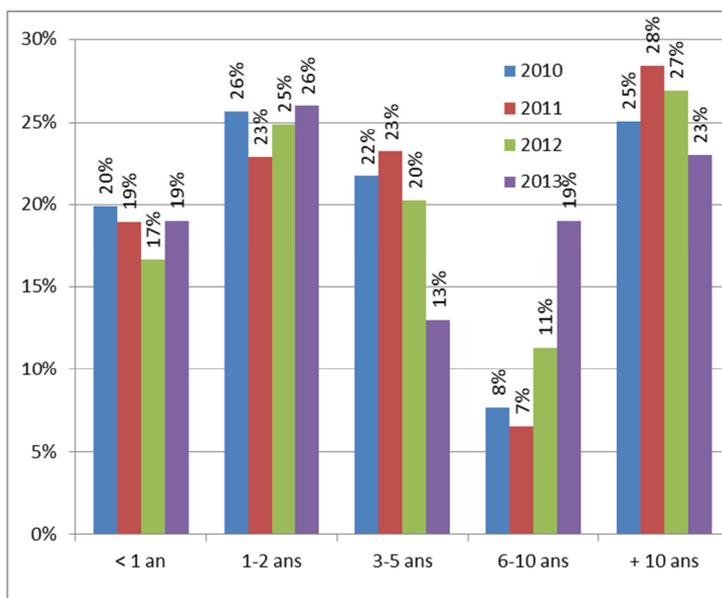
Taux d'utilisation des salariés productifs		
Trimestre	2013	2012
T1	94,7%	96,8%
T2	95,2%	97,2%
T3	98,6%	96,3%
T4	97,6%	95,5%

Le taux d'utilisation des salariés productifs représente la part des prestations facturables par rapport au temps de travail hors congés légaux.



### Le Turnover [LA2]

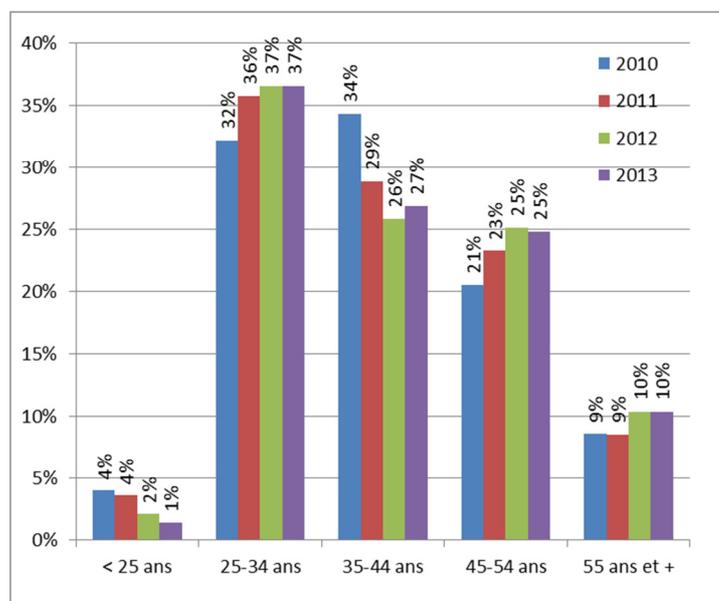
Le turnover (Syntec) du groupe se rétablit en 2013 en se situant à 20 %, pour 26 % en 2012. Il traduit les actions menées sur les 3 dernières années. Cette variation du turnover concerne plus particulièrement les personnels d'assistance technique.



Répartition par ancienneté [LA13]

L'ancienneté moyenne des collaborateurs du groupe est de 6 années au 31 décembre 2013. Elle diminue légèrement par rapport à celle constatée en 2012 et 2011 soit respectivement 6,5 et 7,1 années.

Elle décroît en moyenne d'environ 8 mois chaque année depuis 6 ans.



Répartition par âge [LA13]

La moyenne d'âge des collaborateurs est de 40,6 ans au 31 décembre 2013, Elle augmente légèrement par rapport à 2012 (40,4 ans).

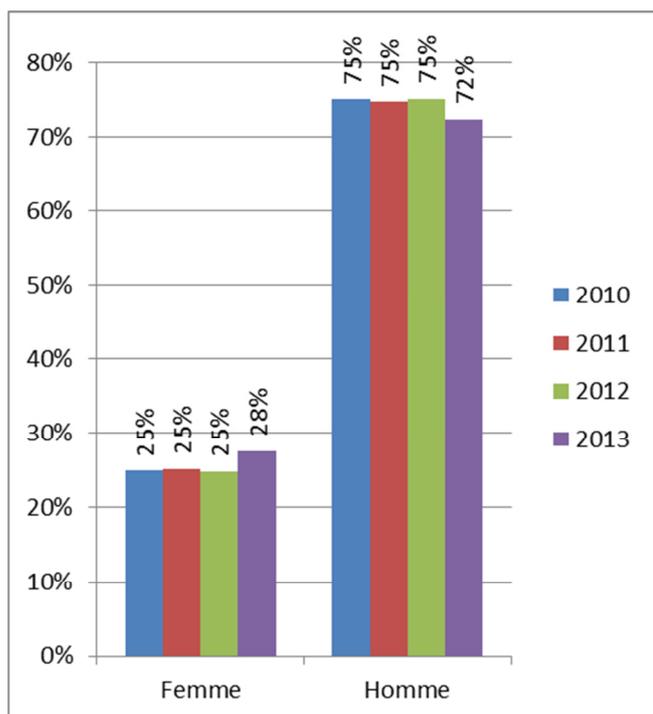
La moyenne d'âge des recrutements est de 33,5 ans contre 34,7 ans en 2012.

Par ailleurs, en 2013, le nombre des salariés de plus de 50 ans est de 70 ce qui représente 24% des collaborateurs du groupe. Cette évolution est sans doute à corréler avec l'évolution de l'âge de départ à la retraite.

#### Evolution du nombre de collaborateurs de plus de 50 ans.

An	Nombre	%
2013	70	24%
2012	65	22%
2011	63	21%
2010	55	17%
2009	47	16%

## Répartition par Hommes/Femmes



En fin d'année 2013, le taux de représentation des femmes sur l'effectif global est de 28%. On constate que la représentation des femmes chez UTIGROUP augmente légèrement en 2013. La proportion des femmes dans les embauches est de 33%.

## Les rémunérations et leurs évolutions

La politique salariale de la Société consiste à maintenir les rémunérations des collaborateurs compte tenu de stabilisation tarifaire imposée par les grands comptes qui représentent la majeure partie du fonds de commerce du Groupe. Il est procédé à des augmentations au cas par cas quand il est possible d'augmenter le tarif du collaborateur, ou en cas de d'augmentation forte des compétences ou en cas de risque grave de démission sur des profils stratégiques.

Les salaires sont toujours supérieurs ou égaux aux salaires légaux ou préconisés par la branche professionnelle. En 2013, le salaire moyen dans le groupe a baissé de 2,2% [EC5], pour une population comprenant plus d'ETAM.

Les salariés de la société UTIGROUP.Paris bénéficient d'une participation sur les résultats conformément aux conditions de la loi en vigueur.

**b) Organisation du travail**

Les personnels des services présents dans nos locaux sont soumis aux horaires de de l'entreprise alors que ceux en assistance technique, respectent les horaires des clients.

**Les effectifs à temps partiel**

Au 31 décembre 2013, UTIgroup. ne compte plus de collaborateurs travaillant à temps partiel alors que l'on en comptait 2 en 2012.

**Mesures de vigilance**

UTIGROUP. s'est organisé pour éviter le délit de marchandage et le prêt de main d'œuvre illicite. En effet, les collaborateurs en mission sont particulièrement suivis par leurs responsables de compte.

Comme indiqué sur l'ordre de mission, le responsable de compte représente l'autorité hiérarchique du salarié d'UTIGROUP. le temps de la mission. Il doit effectuer très régulièrement un suivi du salarié afin de collecter ses éventuelles demandes ou doléances et vérifier le respect des consignes clients notamment en matière de sécurité. Le document formalisant ce suivi permet également de rassembler les informations permettant de mesurer la satisfaction du collaborateur.

D'autre part, UTIgroup. est vigilant dans le domaine du travail des enfants, des étrangers et plus particulièrement envers ses sous-traitants non à jour de leurs cotisations ou déclarations. Les codes de conduite des fournisseurs et de déontologie commerciale traduisent cette vigilance.

## c) Relations sociales

### **L'organisation du dialogue social**

Respectueux de la réglementation en matière de représentation des salariés, UTIGROUP. a conscience qu'un dialogue constructif entre les collaborateurs et la Direction est primordial.

UTIGROUP. entretient le dialogue avec les instances représentatives du personnel comme le Comité d'entreprise et les autres représentants de salariés dans le cadre des procédures de représentation dictées par la législation.

Le Comité d'entreprise permet aux représentants des salariés d'exposer leurs demandes à la Direction du Groupe. Ils sont à leur tour informés des projets de l'entreprise et de leurs éventuelles conséquences pour les collaborateurs.

UTIGROUP. a réservé dans son intranet, un espace dédié au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au CHSCT.

### **Procédures d'information**

Le personnel d'UTIGROUP. est informé via plusieurs vecteurs :

- Le site institutionnel d'UTIGROUP.

Il décline les thèmes : Présentation du groupe, Activité, Produits, Carrière, Données financières.

- L'intranet

Il comprend les différents espaces : Présentation du groupe, RH, Qualité (ISO9001), RSE, Comité d'entreprise, Délégués du personnel, CHSCT.

- Le bulletin HERMES

Ce bulletin paraît à la fin de chaque trimestre et porte sur les actions RH et recrutement.

- Les buffets et déjeuners d'intégration

Trois fois par an et sur trois sites différents, le personnel est convié à un buffet au cours duquel un exposé sur la situation de l'entreprise et le marché est fait par le PDG. Les photos sont exposées dans l'intranet.

Dans le cadre du programme HERMES, tout nouveau collaborateur est invité à un déjeuner en présence du PDG. Il peut ainsi avoir un dialogue en direct avec sa plus haute hiérarchie ce qui ne pourra que l'inciter à communiquer.

- La lettre d'information Qualité et RSE.

Ce bulletin d'information paraît cinq fois par an. Il aborde des thèmes liés à notre certification ISO 9001. Il présente également les indicateurs suivis dans le cadre de notre certification, les évolutions de notre Système de management de la qualité et les prochaines sessions de formation Qualité. Ce support permet également de véhiculer le message RSE de l'entreprise.

- La Direction des Opérations

Compte tenu du type de nos activités, le commercial est une « passerelle » entre UTIGROUP. et le collaborateur. Il est également un moyen de communication. D'autres interlocuteurs interviennent également pour les entretiens annuels.

- La Direction Administrative et Financière

En cas de nécessité un courrier peut être joint à la paie (par exemple : courriers d'information, mutuelle ...).

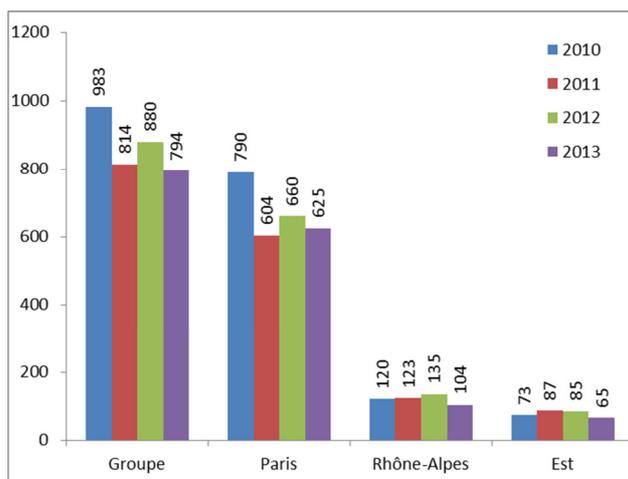
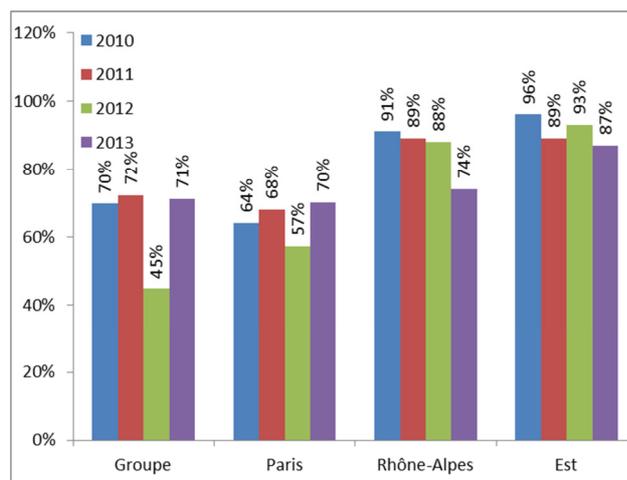
### **Consultations du personnel – enquêtes**

Dans nos procédures, la satisfaction des collaborateurs est mesurée tout au long sa mission chez le client. Annuellement, l'ensemble du personnel est consulté via une enquête de satisfaction.

### **Gestion carrière – entretiens annuels**

Dans notre démarche, nous portons une attention particulière à l'intégration et au suivi de nos collaborateurs. Des rencontres et des points réguliers sont organisés à travers différents entretiens :

**Les entretiens de suivi mission**, réalisés par les responsables opérationnels avec les collaborateurs. Ils permettent de faire le bilan des activités du collaborateur pendant la période écoulée, d'apprécier les points forts et les points à améliorer et de définir des objectifs d'action pour la période à venir. Ils permettent également d'entretenir une relation privilégiée de par la régularité des rencontres.

**Nombre de suivis de mission collaborateur****Taux de réalisation des entretiens annuels**

**L'entretien individuel** [LA12] fait l'objet d'une réunion spécifique une fois par an, vers la date anniversaire d'embauche du collaborateur. Ils permettent de faire le point sur les résultats obtenus, de définir les objectifs pour l'année à venir et de discuter des évolutions envisageables et des formations nécessaires ou souhaitées.

Une nouvelle organisation a été mise en place sur le site de Paris pour améliorer le taux de réalisation des entretiens annuels en 2013, dont les effets sont attendus en 2014.

**Notre Gestion des Compétences**

Pour UTIGROUP., envoyer chez le client une personne au sommet de ses compétences et des évolutions techniques est un impératif permanent. C'est l'assurance pour chacun d'une image de sérieux et de compétitivité. C'est pourquoi nous portons une attention particulière à la gestion des compétences et de la formation.

La base de compétence de nos collaborateurs est mise à jour en permanence. Ainsi le CV de référence de chacun de nos intervenants est mis à jour systématiquement à la fin de chaque mission et de chaque formation.

Notre base de compétence est la source des CV proposés aux clients qui nous consultent.

## **Négociations et accords collectifs**

UTIGROUP. applique systématiquement les accords collectifs de sa branche professionnelle et notamment la convention collective du SYNTEC.

### **Accord des 35h**

La durée du travail régie par l'accord SYNTEC du 22 juin 1999. Les 35 heures sont en place chez UTIGROUP. depuis le 1er janvier 2001.

### **Accord de participation**

La somme attribuée au titre des exercices bénéficiaires est appelée réserve spéciale de participation. La réserve de participation se calcule annuellement et est ensuite répartie entre les salariés en fonction de différents critères tels que : le salaire perçu individuellement et le temps de présence dans l'entreprise. Peuvent seuls bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation, les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

## **d) Santé et sécurité**

### **Les conditions de santé et sécurité au travail**

Bien que n'exerçant pas d'activités à haut risque, UTIGROUP. est conscient que la santé et la sécurité au travail sont des éléments importants de la gestion des ressources humaines afin d'avoir une activité pérenne.

En 2013, un plan de prévention des risques psychosociaux a été mis en œuvre en collaboration avec le CHSCT.

UTIGROUP. applique les procédures légales notamment en matière de visite médicale avec un contrôle tous les 2 ans.

UTIGROUP. s'informe régulièrement auprès de ses clients des problèmes potentiels pouvant affecter les bâtiments et les locaux susceptibles d'accueillir du personnel (par exemple : spécificités liées aux immeubles de très grande hauteur).

L'intranet dans sa rubrique CHSCT diffuse des informations sur les thèmes suivants : Prévention du stress, Troubles Muscolo Squelettiques, ...

### **La mutuelle et le régime de prévoyance**

Les collaborateurs d'UTIGROUP. bénéficient d'avantages sociaux tels que :

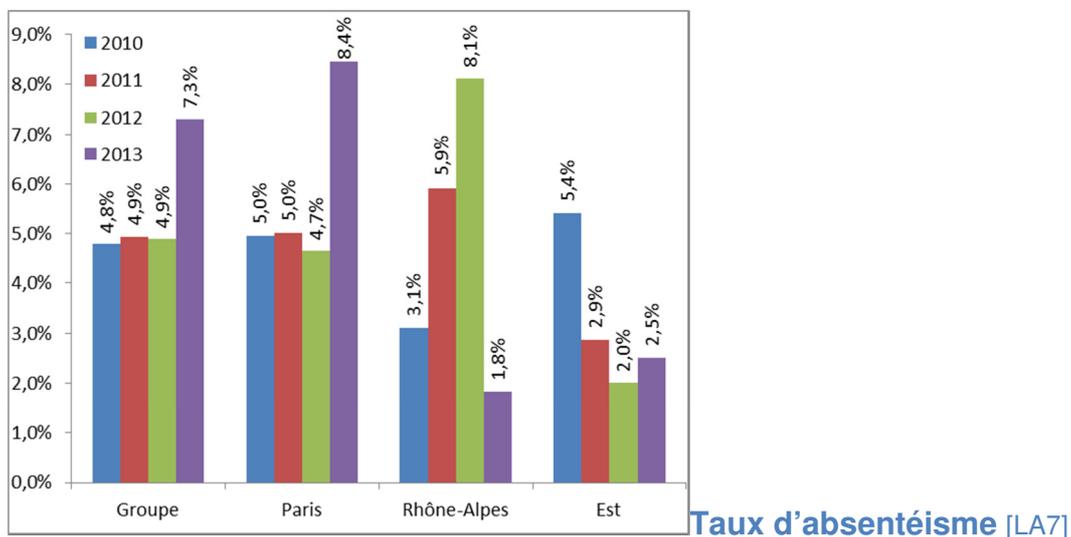
- Indemnité repas ou tickets restaurant,
- Participation aux frais de transport en commun,

- Mutuelle et Régime de prévoyance. Conformément aux termes de la convention collective du Syntec.

Les salariés sans aucune discrimination en bénéficient. La mutuelle peut être élargie à l'ensemble de la famille.

### **L'absentéisme et les accidents du travail**

En 2013, il a été comptabilisé 4582 jours d'absence hors congés légaux, c'est-à-dire maladie, maternité, convenance personnelle, causes diverses. Ce qui représente un taux d'absentéisme de 7,3% en 2013 en augmentation par rapport à 2012.



Le taux accident du travail est faible, nous avons compté 5 accidents du travail en 2013 soit un taux de 1,7%. Ce sont des accidents de trajet pour se rendre sur le lieu de travail.

## e) Formation

**Nombre total d'heures de formation** [LA10] Page 18 du chapitre C.

### **Relation avec le monde de l'éducation**

UTIGROUP. verse sa taxe d'apprentissage à deux écoles, accueille des stagiaires et a déjà pratiqué des formations en alternance. .

## f) Egalité des traitements

**Diversité et mixité** § f du chapitre C.

Dès le recrutement UTIGROUP. le démontre en complétant ses offres d'emploi de logos comme « Réussir avec le handicap » ou « Prodiversité ».



**Equité hommes / femmes** [LA14] § f du chapitre C.

### **Non-discrimination** [HR4]

Aucun incident de discrimination n'a été recensé. Dans son organisation, UTIGROUP. veille à ce que toutes les mesures soient prises pour éviter tout risque de discrimination.

UTIGROUP. ne fait aucune discrimination tant au niveau de l'embauche que de l'attribution des poste. Le groupe se fonde sur la compétence, la performance et l'expérience de chaque collaborateur (recrutement, suivi ...etc).

## g) Promotion et respect des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT.

§ g du chapitre C. [HR6 et HR7].

## 2. Notre responsabilité environnementale

### b) Pollution et gestion des déchets

Depuis plusieurs années, les sites en régions utilisent les services de ECO LASER pour l'achat de cartouches de toner recyclées et la reprise des cartouches usagées.

En 2013, le siège de Levallois-Perret d'UTIGroup. a mis en œuvre les solutions de collecte des déchets suivantes:

- Papier
  - Nous avons contracté avec La poste le déploiement de la solution Recygo pour la collecte et le recyclage du papier.  
Cette prestation a abouti à la collecte de 184 bacs représentant **1564 kg** de papier usagé.
  - Cette action a été complétée par l'utilisation de la société Tri'Cycle pour l'enlèvement et le recyclage de **700 kg** de papier.
- Cartouches de tonner
  - les services d'INNOTECH ([www.innotec-sa.com](http://www.innotec-sa.com)) ont été utilisés pour le recyclage de **11 kg** de cartouches de toner.
- Matériels informatiques et électroniques
  - la société Tri'Cycle a enlevé pour recyclage **15 m3** de matériel informatique et électronique.
- Mobilier
  - la société Tri'Cycle a enlevé pour recyclage **55 m3** de mobilier de bureau.

### c) Utilisation durable des ressources

Sur ses sites UTIGROUP. communique, à destination de ses collaborateurs, par voie d'affichage ou diffusion de bulletin, sur les actions simples à adopter comme par exemple :

- Limitation des impressions papier, privilégier les échanges internes de documents par mail,
- Impression recto-verso pour limiter la consommation de papier,
- Extinction des lumières, des équipements électriques, etc. dans les lieux inoccupés pendant une certaine période (Soir, midi, réunion..).

## Energie

### • Electricité

L'électricité est la seule énergie utilisée sur nos sites.

En 2013, la consommation totale d'électricité est de 283 MWh, contre 275 MWh en 2012. Soit une augmentation de moins de 3%.

La consommation moyenne d'énergie par salarié est de 983 kWh en 2013 contre 914 kWh en 2012.

Afin de maîtriser sa consommation d'énergie, UTI group. a mis en place à travers des mesures simples [EN26] :

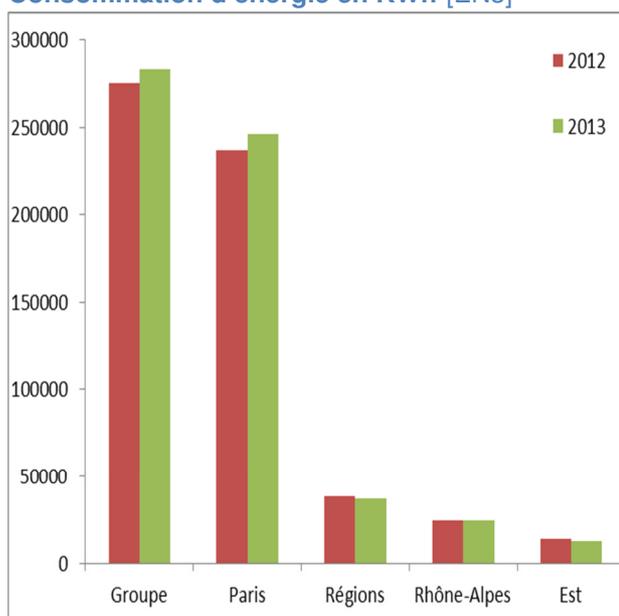
- L'automatisation de l'extinction des éclairages dans les plages horaires où les locaux sont vides.
- 2013 a vu la fin de la mise en œuvre du plan de virtualisation de ses serveurs.

kWh	2013	2012	Evolution
Total	283 226	275 069	3%
/salarié	983	914	8%
/salarié/m2	0,79	0,66	

#### Evolution de la consommation.

La consommation par salarié et m2 augmente par la conjonction de deux facteurs, la diminution de l'effectif moyen et la réduction de la surface des locaux de Strasbourg.

#### Consommation d'énergie en kWh [EN3]



## Matières premières

- Eau

Ce poste n'est pas significatif vu l'activité de services UTIGROUP.

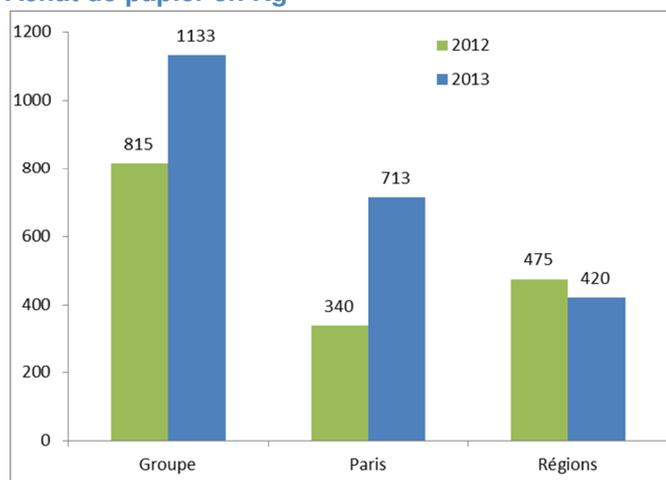
- Papier

L'achat de l'ensemble du groupe a été de 1133 kg en 2013 alors qu'en 2012 elle était de 815 kg . Soit une augmentation de 39% expliquée par la réimpression du papier à entête suite à un changement de logo.

UTIGROUP. compte sur plus de dématérialisation et le paramétrage par défaut des imprimantes en recto-verso pour diminuer sa consommation de papier. Dans ce cadre, au siège du groupe, UTIgroup. a remplacé les fiches mensuelle d'activité de ses collaborateurs par une application web et la dématérialisation du document. Cette action a été complétée par la dématérialisation des factures.

Ces deux derniers points devraient avoir une action significative au cours de l'année 2014.

### Achat de papier en Kg



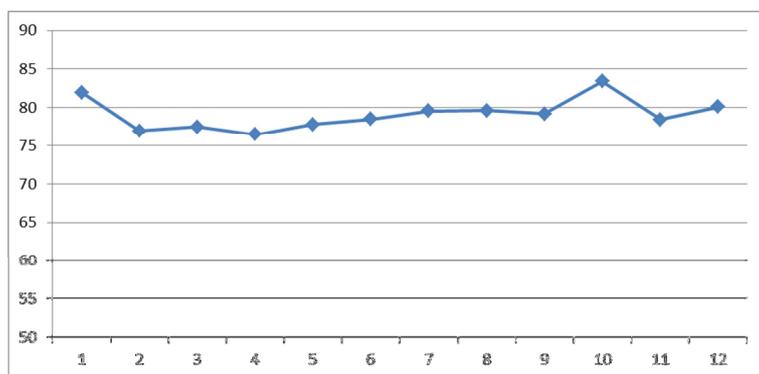
Les 1133 kg d'achat de papier sont à comparer aux 2264 kg de papier mis en recyclage.

### 3. Notre responsabilité sociétale

#### b) Relation avec les parties prenantes



#### Les clients



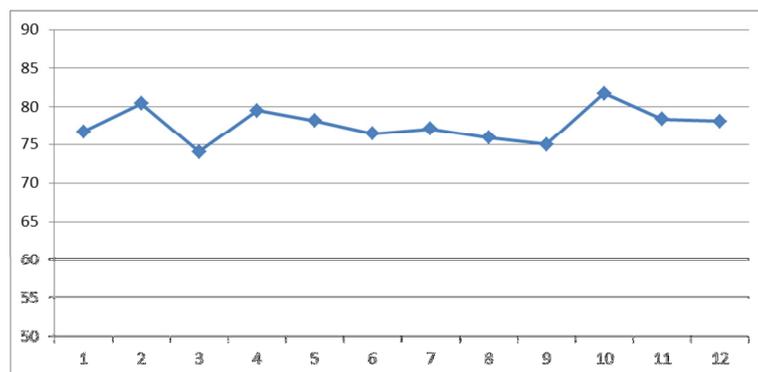
% de satisfaction des clients réparti sur les 12 mois de l'année 2013.

Notre démarche orientée client nous permet d'évaluer en permanence pour chaque mission, grâce aux outils mis en place, la satisfaction de nos clients dans le strict respect de nos procédures. Cette organisation donne la possibilité d'améliorer la qualité de nos relations et garantit la transparence et la traçabilité du service client

produit. Cette action constante nous permet d'améliorer nos services et de fidéliser nos clients. UTIGROUP. travaille principalement avec de grands comptes dans le domaine de la banque et des assurances.

Pour l'année **2013**, la moyenne de **satisfaction des clients** est de 79,1 sur une échelle de 100 [PR5].

## Les salariés



% de satisfaction des collaborateurs réparti sur les 12 mois de l'année 2013.

Nos collaborateurs sont au cœur de notre organisation et jouent un rôle essentiel dans notre développement. De manière plus formelle, la direction partage des informations et préoccupation avec les représentants du personnel. Le dialogue entre le personnel et sa hiérarchie est encouragé notamment via les processus de suivi de mission et d'entretien annuel.

Comme pour les clients, UTIGROUP. mesure la satisfaction de ses collaborateurs, en cours de mission pour les prestataires et annuellement pour l'ensemble du personnel.

La satisfaction moyenne des collaborateurs en 2013 dans le cadre de leur prestation, est de 77,7 sur une échelle de 100.

L'enquête annuelle quant à elle a révélé un taux de satisfaction de 64,3% de collaborateurs satisfaits et très satisfaits.

## Les actionnaires

UTIGROUP. est particulièrement vigilant au respect de l'information de ses actionnaires. Cette communication passe par des communiqués de presse, la production du document de référence validé par l'AMF, le contenu de la page financière de son site web [www.uti-group.com](http://www.uti-group.com) ou par une réponse directe (limitée aux informations publiques) lorsqu'elle est interrogée.

## Relations entretenus avec les personnes et les organisations intéressées par l'activité de la société

Nous présentons ci-après quelques exemples d'actions menées par UTIgroup.

### L'ADIRA en région Rhône-Alpes

Depuis 3 ans, UTIgroup est adhérent de l'Association des Directeurs Informatique de la Région Rhône Alpes (ADIRA) en partenariat avec les PME/PMI et les gros donneurs d'ordre de la région Rhône Alpes. L'ADIRA a mis en place des groupes de travail sur des thèmes bien spécialisés, autant sur des thèmes techniques, fonctionnels, qu'organisationnels ou ressources humaines.

L'objectif de l'ADIRA est de partager les idées, les expériences et les actions lors de réunions thématiques.

UTIGroup.RhA a adhéré à l'idée de permettre d'assurer la longévité et la solidarité d'un réseau professionnel qui prend en compte la dimension humaine et a décidé d'animer un groupe de travail où une vingtaine d'acteurs de la région se regroupent une fois tous les 1 mois ½ sur une matinée.

Ce groupe de travail est axé sur la validation qualité logicielle.

Lors de chaque réunion :

- Présentation d'un thème défini préalablement par l'un des acteurs,
- Echange sur le sujet du jour,
- Fourniture d'un document de travail qui est transmis à l'ensemble des membres de l'ADIRA.

Ce groupe de travail accueille un jeune diplômé en fin de Master. L'objectif de l'intégration d'un jeune diplômé au groupe de travail, est de l'accompagner, lors de sa première démarche en Entreprise, sur sa capacité d'animation, de synthèse et de rédactionnelle.

### L'IUT Charlemagne de Nancy

Dans le cadre d'une réorientation professionnelle ou d'un rebondissement après un licenciement, UTIGroup.Est a mis en place un partenariat avec des écoles dont l'IUT Charlemagne de Nancy. L'objectif de cette participation est d'amener de jeunes bacheliers à obtenir un DUT Informatique sur une année au lieu de 2. Nous tissons donc, avec l'IUT de Nancy un réseau professionnel et social permettant la rencontre entre les jeunes et l'entreprise.

Nous participons à plusieurs sessions :

- Présentation de la Société lors de réunions en amphithéâtre,
- Mise en place de groupe de travail,
- Comprendre la motivation des jeunes diplômés,
- Présentation d'une société pour aborder leur premier emploi avec plus d'aisance.

## Entreprendre pour Apprendre

UTIGroup RHA a décidé d'adhérer à l'association EPA (Entreprendre pour Apprendre) en Rhône Alpes en étant « Marraine » d'un groupe de jeune lycéen(e)s et de les accompagner dans leur projet (Devenir entrepreneur dans la création de Mini Entreprise EPA de France de 14 à 21 ans).

L'EPA est une fédération d'association loi 1901 à but non lucratif avec un objectif concret : favoriser l'esprit d'entreprendre des jeunes et développer leurs compétences entrepreneuriales au rythme des âges

UTIGroup.RhA participe en tant que membre du jury des championnats régionaux et nationaux.

Objectifs :

- Fournir une expérience pratique complémentaire au savoir académique,
- Rendre l'élève acteur de son apprentissage,
- Eveiller la curiosité , la réflexion de l'élève,
- Placer l'échange au cœur du travail en équipes,
- Développer l'esprit d'entreprendre, former les compétences et révéler les talents.

## Les ateliers La Ruche



En région, le papier à entête et les cartes de visite sont achetés à une entreprise de réinsertion professionnelle « Les ateliers La Ruche » située à Gardanne. Cette entreprise emploie des personnes handicapées qui sont souvent à la recherche d'un emploi depuis des années. Son activité principale est la fabrication d'article de papeterie et l'imprimerie.

## d) Loyauté des pratiques

UTIGROUP. est société anonyme cotée à la bourse de Paris. Lors de sa séance du 4 décembre 2008, les Membres du Conseil d'administration ont exprimé leur volonté de se référer au sein de la Société aux règles de gouvernement d'entreprise issues du code AFEP/MEDEF (disponibles sur le site Internet: [www.medef.fr](http://www.medef.fr)).

Il est toutefois précisé que la taille de la société UTIGROUP. ne justifie pas la mise en œuvre de certains Comités, comme notamment du Comité des rémunérations préconisé par ledit code.

Pour autant, dorénavant, le Conseil veillera à se référer lors de la détermination de la rémunération des dirigeants auxdites recommandations, sachant que les rémunérations des dirigeants d'UTIGROUP. et leur mode de fixation répondent d'ores et déjà à un grand nombre de ces recommandations, ceux-ci ne bénéficiant notamment pas d'options d'achat ou de souscription d'actions, de régimes de retraite supplémentaires spécifiques, de parachutes dorés en cas de départ.

## **E. Informations sur le rapport**

### **1. Global Reporting Initiative (GRI)**

Ce rapport est présenté de manière à faire correspondre des données collectées par le groupe pour sa gestion avec une sélection d'indicateurs provenant du référentiel du GRI (Global Reporting Initiative)

Un tableau de correspondance GRI figure à la fin de ce rapport. Il fait apparaître les sujets traités dans ce rapport, et considérés comme pertinents.

### **2. Portée géographique**

Ce rapport couvre notre implantation en France que sont les sites de Levallois-Perret, Lyon et Strasbourg.

### 3. Tables de concordance et application d'un référentiel international

UTIGroup. a sélectionné pour son rapport Les indicateurs du Global Reporting Initiative (GRI) ci-dessous. Le tableau de correspondance vous permet de retrouver les chapitres du rapport où ils sont présentés.

	Indicateurs GRI / Précision	Chapitre du rapport	Indicateurs retenus
<b>LA1</b>	Total des effectifs par type d'emploi, contrat de travail, et région.  Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2013.	Chapitre D § Emploi	Effectif total, par région et par type d'emploi page 25 et 30 pour le temps partiel
<b>LA2</b>	Nombre total et taux de rotation du personnel par âge, sexe et région. Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2013. Taux de <b>départs</b> = ((Sorties sur effectif hors période d'essai présent au 31/12/année A-1)x100/(effectif début année A) Taux de <b>rotation</b> = ((Nbre de départ année A + Nbre d'arrivées année A)/2)x100/(effectif physique au 31/12/année A-1) le <b>Turnover (SYNTEC)</b> = Nombre de sorties (hors CDD) / effectif moyen)	Chapitre D § Emploi	Embauche sur la période récente pages 26 et 27
<b>LA7</b>	Proportion d'accidents du travail, maladies professionnelles, jours perdus, absentéisme, et nombre de décès au travail par région.  Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2013.	Chapitre C & D § Organisation du travail § Santé et sécurité	L'absentéisme page 35 Accidents du travail pages 18
<b>LA10</b>	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2013.	Chapitre C § Formation	Nombre total d'heures de formation pages 18
<b>LA12</b>	Pourcentage de salariés bénéficiant d'évaluation et d'évolution de carrière.  Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2013.	Chapitre D § gestion de carrière – entretiens annuels	Taux de réalisation des entretiens annuels et suivis de mission page 33
<b>LA13</b>	Composition des instances de gouvernance et répartition des employés par catégorie selon le sexe, l'âge, l'appartenance à un groupe minoritaire, et d'autres indicateurs sur la diversité. Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2013. Il est calculé pour le site parisien sur la période du 1er décembre 2012 au 30 novembre 2013.	Chapitre D § Emploi	Répartition par ancienneté, âge, et sexe pages 27 et 28
<b>LA14</b>	Ratio du salaire de base des hommes et celui des femmes par catégorie professionnelle. Il est calculé pour le site parisien et a pour référence la période du 1er décembre 2012 au 30 novembre 2013.	Chapitre C § Egalité de traitement	pages 19
<b>EN3</b>	La consommation directe d'énergie par source d'énergie primaire.	Chapitre D Informations environnementales	Consommation d'énergie page 38
<b>EN22</b>	Poids des déchets par type et méthode d'enlèvement.	Chapitre D Informations environnementales	page 37
<b>EN26</b>	Les initiatives visant à atténuer les impacts environnementaux des produits et services, et atténuation de l'ampleur des impacts.	Chapitre D Informations environnementales	Utilisation durable des ressources page 37

Indicateurs GRI / Précision	Chapitre du rapport	Indicateurs retenus
<b>EC1</b> Valeur économique directe générée et distribuée, y compris le chiffre d'affaires, les coûts d'exploitation, la rémunération des salariés, les donations et autres investissements communautaires, bénéfiques non répartis, les paiements aux fournisseurs de capitaux et gouvernements.		Page 8
<b>PR5</b> Pratiques en matière de satisfaction client, y compris les résultats des enquêtes mesurant la satisfaction client.	Chapitre D § relation avec les parties prenantes	Les clients - Satisfaction client page 40
<b>HR4</b> Nombre total d'incidents de discrimination et les mesures prises.	Chapitre D § Egalité de traitement	Non-discrimination page 36
<b>HR6</b> Opérations identifiées comme à risque concernant le travail des enfants et les mesures pour y remédier.	Chapitre D § conventions fondamentales de l'OIT	Page 36
<b>HR7</b> Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; mesures	Chapitre C	Page 20

## 4. Table de concordance entre le rapport et les 10 principes du Pacte Mondial

La déclaration de soutien aux principes du Pacte Mondial se trouve en page 13.

Le tableau ci-dessous recense les références aux dix principes du Pacte Mondial.

Principe	Pages Chapitre C	Pages Chapitre D	Paragraphes
<b>Droits de l'homme</b>			
1	19		1g, 3e
2	19		1g, 3e
<b>Conditions de travail</b>			
3	16	31	1c
4	19		1g
5	19		1g
6	19	36	1f
<b>Environnement</b>			
7	21		2a
8	21	37	2b et 2c
9		37	2c
<b>Corruption</b>			
10	23	43	3d

## F. Documents complémentaires

# Politique R.S.E.



## Code de déontologie commerciale

Le code de déontologie commerciale d'UTIGROUP, rassemble les règles auxquelles tous les employés du groupe doivent se conformer. Il fait partie intégrante de notre politique en matière de Responsabilité Sociétale de l'entreprise.

UTIGROUP, évolue dans un monde soumis à une très forte concurrence et désire faire connaître ses valeurs.

Après avoir mis en place, par le biais de notre démarche Qualité, une organisation tournée vers nos clients et collaborateurs, nous avons voulu formaliser notre manière de faire. C'est pourquoi nous avons rédigé notre code de déontologie commerciale qui s'efforce de proposer un certain nombre de règles à l'ensemble de nos salariés.

Le code est conçu pour aider à établir, sur de solides fondements déontologiques, nos comportements avec nos collègues et nos interlocuteurs externes.

Notre objectif, outre la protection de la réputation de notre entreprise, est de protéger les intérêts des salariés.

En résumé, il est d'une importance primordiale que UTIGROUP, et ses activités se montrent responsables et respectueux de l'éthique sur ses marchés. Il est demandé à chaque collaborateur de s'engager à respecter ce code et ainsi de contribuer à la réussite de l'entreprise.

  
**Christian AUMARD**  
 Président Directeur Général



### 1. Respect des lois

UTIGROUP, et ses filiales, ses employés et ses sous-traitants sont tenus de se conformer à la législation et la réglementation Française.

### 2. Management

Nous menons nos activités avec professionnalisme et ouverture, dans le respect des droits humains et des intérêts de nos salariés.

### 3. Collaborateurs

UTIGROUP, attend de ses collaborateurs qu'ils fassent preuve d'intégrité en toute circonstance pour garder la confiance que placent en UTIGROUP, les clients, actionnaires, fournisseurs et autres personnes et organismes avec lesquels nous travaillons. Les employés de UTIGROUP, doivent respecter et traiter conformément aux modalités contractuelles, les informations confidentielles ayant trait à la technologie, à la propriété intellectuelle et à d'autres actifs ou données reçus de la part de clients, de fournisseurs et d'autres.

### 4. Clients

En mettant en place des systèmes de gestion de la qualité et des programmes d'amélioration continue, UTIGROUP, s'efforce de fournir à ses clients des produits et des services qui les satisfont, voire dépassent leurs exigences. Ces systèmes et programmes ont été conçus afin de répondre rapidement aux demandes changeantes de nos clients et d'améliorer en permanence la qualité de nos services et leur valeur ajoutée.

### 5. Actionnaires

UTIGROUP, respecte les principes de la bonne gouvernance d'entreprise. L'entreprise soumet régulièrement et au moment opportun des informations fiables aux actionnaires sur son activité, son organisation, sa situation financière, ses performances et sa stratégie.

### 6. Fournisseurs

UTIGROUP, ambitionne à collaborer étroitement avec ses fournisseurs afin de satisfaire les attentes de ses clients, du point de vue de la qualité et de la valeur ajoutée.

### 7. Relations d'affaires

UTIGROUP, attend de ses mandataires, fournisseurs et d'autres qui travaillent pour son compte, qu'ils se comportent dans le respect de la loi et de l'éthique et conformément aux valeurs et normes énoncées dans le présent Code.

### 8. Concurrence

UTIGROUP, se livre à une concurrence loyale, croit en la libre concurrence et n'adhère à aucune pratique commerciale qui, au regard de la loi, serait considérée comme anticoncurrentielle.

### 9. Intégrité dans les affaires

UTIGROUP, ne propose, ne promet, n'accorde, ne sollicite, ni n'accepte de pots-de-vin ou autre avantage allant à l'encontre de l'éthique et visant à obtenir, conserver ou accorder des contrats ou autre avantage.

### 10. Conflit d'intérêt

Les employés ne doivent en aucun cas se livrer à des activités personnelles ou agir dans un intérêt financier ou commercial susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts d'UTIGROUP, ou pouvant être interprétés de la sorte, ou risquant de compromettre l'exercice des fonctions liées à leurs responsabilités au sein de l'entreprise.

### 11. Environnement

UTIGROUP, s'engage, dans la mesure du possible, à réduire les effets préjudiciables à l'environnement que peuvent avoir ses activités, produits et services.

# Politique R.S.E.



UTIGROUP. aspire à nouer avec ses Fournisseurs des relations de long terme. Nous avons pour objectif d'instaurer avec nos Fournisseurs des partenariats qui nous permettent de satisfaire au mieux nos clients, et d'être à la hauteur de nos responsabilités.

Pour cela, UTIGROUP. fait connaître à ses Fournisseurs la volonté du Groupe de se conformer aux valeurs juridiques, éthiques et morales les plus exigeantes.

Le présent Code de conduite Fournisseurs définit des normes de comportement à suivre s'agissant des cadeaux, des conflits d'intérêts, de la corruption, du droit de la concurrence et de la confidentialité de l'information.

Par ailleurs, UTIGROUP. engage ses Fournisseurs à prendre connaissance du **Code de déontologie commerciale** dont le présent Code de conduite est rattaché.



## Code de conduite des Fournisseurs

Ce Code des fournisseurs énoncent les attentes d'UTIGROUP. à l'égard de tous ses fournisseurs. Aussi, UTIGROUP. s'attend à ce que le fournisseur se conforme à ces principes.

### Ethique

- **Corruption et subordination**  
UTIGROUP. encourage l'intégrité et l'éthique dans ses activités et s'attend à ce que le fournisseur se conforme à toutes les lois et règlements applicables concernant la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin, ainsi que les pratiques commerciales illicites. Les fournisseurs ne doivent pas offrir, donner ou recevoir de cadeaux d'une valeur excédant les limites locales de la banalité.
- **Concurrence**  
Le fournisseur devra mener ses activités loyalement et en conformité avec le droit de la concurrence.
- **Confidentialité et Propriété**  
Le fournisseur devra protéger et faire bon usage de toute information confidentielle et s'assurer que la vie privée des employés et des partenaires commerciaux, ainsi que les droits de propriété intellectuelle sont protégés.

### Travail

- **Travail des enfants**  
Le fournisseur ne peut avoir recours au travail des enfants.
- **Travail forcé ou obligatoire**  
Le fournisseur ne peut avoir recours au travail forcé ou obligatoire et les employés sont libres de quitter leur emploi après avoir donné un préavis raisonnable. Ils ne sont pas tenus à remettre l'original de leurs pièces d'identité, passeport ou permis de travail comme condition d'embauche.
- **Non-discrimination**  
Aucune discrimination, quel que soit sa nature, ne doit intervenir dans l'accès à l'emploi.
- **Respect et dignité**  
Il est attendu du fournisseur qu'il traite ses employés de façon équitable, éthique, respectueuse et avec dignité. Le fournisseur doit protéger ses employés contre le harcèlement et l'intimidation sur le lieu de travail, incluant toutes formes d'abus sexuels, physiques et psychologiques.
- **Liberté d'association**  
Il est attendu du fournisseur qu'il reconnaisse le principe de la liberté d'association et le droit à la négociation collective.

### Santé, sécurité et environnement

- **Conditions de travail-Santé-Sécurité**  
Des conditions de travail sûres et sans risque pour la santé doivent être garanties aux employés.
- **Environnement**  
Le fournisseur doit mener ses activités dans le respect de l'environnement.

### Système de gestion

- **Obbligations légales et autres exigences**  
Le fournisseur doit respecter la législation et la réglementation locale et Européenne, quel que soit le pays. Il doit être à jour de ses charges sociales et fiscales.
- **Conflit d'intérêt**  
Le fournisseur doit dévoiler à UTIGROUP. tout conflit d'intérêt réel ou potentiel.
- **Engagement**  
Le rôle du fournisseur ne se limite pas à la seule prise de connaissance de ce Code. Si des problèmes liés à l'éthique ou à la conformité juridique surviennent, le fournisseur a la responsabilité d'en faire part à UTIGROUP. UTIGROUP. encourage ses fournisseurs à s'engager dans une politique de Responsabilité Sociétale de son entreprise.

## G. Contacts

### Responsable de l'information

Monsieur Patrick QUENNET  
Directeur Général Délégué  
Téléphone : 01 41 49 05 10  
Télécopie : 01 47 57 11 50  
eMail : [patrick.quennet@uti-group.com](mailto:patrick.quennet@uti-group.com)

### Informations financières

Madame Mireille ROLLAND  
Directeur Administratif et Financier  
Téléphone : 01 41 49 05 10  
Télécopie : 01 47 57 11 50  
eMail : [mireille.rolland@uti-group.com](mailto:mireille.rolland@uti-group.com)

### Informations Qualité et RSE

Monsieur Laurent GERNEZ  
Directeur Qualité  
Téléphone : 01 41 49 05 10  
Télécopie : 01 47 57 11 50  
eMail : [laurent.gernez@uti-group.com](mailto:laurent.gernez@uti-group.com)

### Informations Opérations/Organisation

#### Pour la région parisienne

Monsieur Eric CARDOSO  
Directeur Général Adjoint  
Téléphone : 01 41 49 05 10  
Télécopie : 01 47 57 11 50  
eMail : [Eric.cardoso@uti-group.com](mailto:Eric.cardoso@uti-group.com)

#### Pour les régions Est et Rhône-Alpes

Madame Florence TOUSSAINT  
Directeur Général Adjoint  
Téléphone : 04 72 19 81 50  
Télécopie : 04 72 19 86 30  
eMail : [florence.toussaint@uti-group.com](mailto:florence.toussaint@uti-group.com)