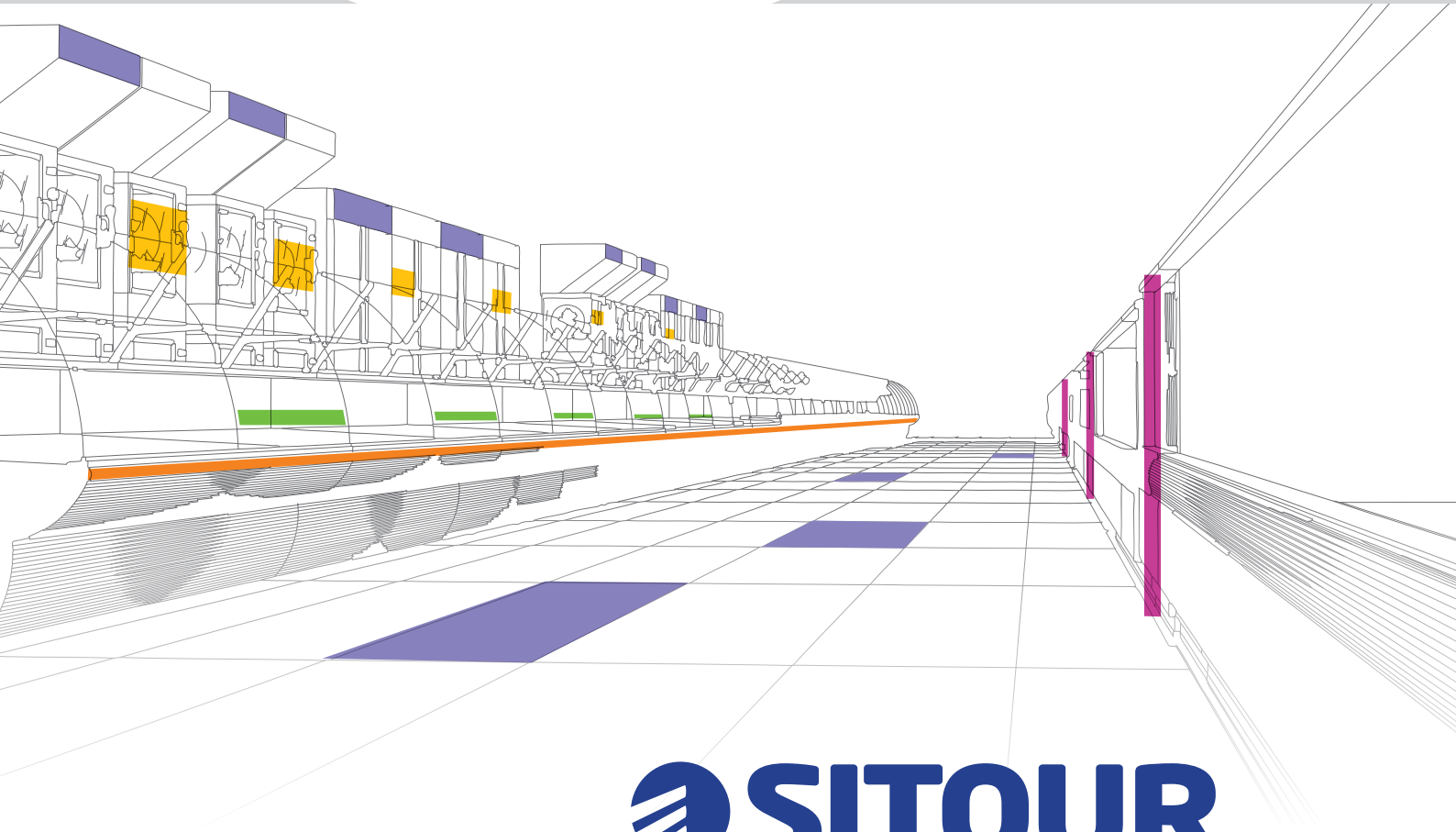
COMMUNICATION ON PROGRESS 2014



SITOUR

IMPROVE CUSTOMER'S SHOPPING EXPERIENCE

RAPPEL DES 10 PRINCIPES

THE GLOBAL COMPACT

WE SUPPORT

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact.**

We welcome feedback on its contents.

Droits de l'homme

01 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et

02 A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Normes internationales du travail

03 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

04 L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

05 L'abolition effective du travail des enfants ; et

06 L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

07 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

08 A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et

09 A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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.

SITOUR
IMPROVE CUSTOMER'S SHOPPING EXPERIENCE

A l'attention de

Monsieur BAN KI-MOON

Secrétaire Général des Nations Unies

NEW YORK, NY 10017

USA

Argenteuil, le 13 juin 2014

Objet : Lettre de réengagement (3ème année consécutive)

Monsieur le Secrétaire,

J'ai l'honneur de vous informer par cette lettre notre volonté de soutenir pour la troisième année le Pacte Mondial concernant les dix principes : les Droits de l'Homme, Normes internationales du travail, l'Environnement, la Lutte contre la Corruption.

Nous vous exprimons de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et de les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale et ses modes opératoires. Nous reconnaissons que notre active participation dans le partenariat mondial pour le développement est primordiale afin de faire avancer les objectifs des Nations Unies, en particulier les objectifs du millénaire pour le développement.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies est la préparation annuelle et la publication d'une communication sur le Progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des 10 principes du Pacte Mondial. Notre COP sera publiée à l'intérieur d'un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite, annuellement, en conformité avec les Directives pour la Communication sur le Progrès,

Meilleures salutations

Philippe ECRAN

Président

Notre mission

> **SITOUR** est né avec la grande distribution et a été **précurseur** dans l'élaboration de produits visant à **clarifier l'offre et faciliter la communication au sein d'un linéaire**. Nous avons accompagné le développement des plus grandes enseignes de distribution et appréhendé leur contraintes merchandising de par **une forte proximité** avec les principaux fabricants de mobilier.

> Fort d'une **expérience de près de 50 ans**, SITOUR s'est imposé comme **l'expert Français du merchandising, de la communication et de la théâtralisation sur un lieu de vente.**

> Notre mission est de **concevoir, fabriquer et distribuer des produits et des solutions visant à faciliter l'acte d'achat en magasin et à développer l'attractivité des points de vente.**

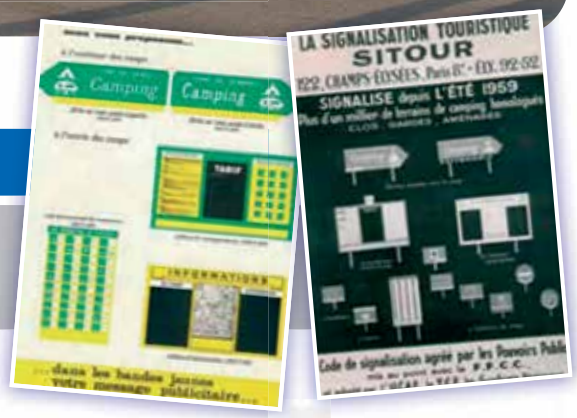
> Nous contribuons ainsi au **développement de votre chiffre d'affaires**, tout en vous garantissant un **retour sur investissement** rapide.

SITOUR

- **Entreprise Française créée en 1967**
- **115 personnes**
- **CA 2013 20 M€**

... le saviez-vous ?

SITOUR vient de **SI**gnalisation **TOUR**istique.



Notre positionnement

> Nous proposons une offre complète de **produits standard et sur mesure** que nous déclinons autour de 4 pôles :

SITOUR merchandising

> Une gamme large de produits standardisés développés dans notre **bureau d'étude et RD** en réponse à 6 besoins clients :

- Affichage prix
- Organisation du linéaire
- Théatralisation
- Communication
- Agencement
- Accessoirisation.

SITOUR design

> **Des solutions sur mesure** réalisées via notre **agence de design** intégrée avec un **accompagnement** personnalisé par des équipes projets.

SITOUR cube.com

> Une sélection de **450 produits et accessoires** commercialisés à distance destinés aux intermédiaires de la PLV et disponibles sous 48h00.

SITOUR shop fitting

> Des **concepts d'agencement et de signalétique** déclinés suivant vos chartes visant à théâtraliser votre point de vente et déployés via une équipe de pose intégrée.

Nos valeurs

Proximité

> Notre site historique d'Argenteuil nous positionne près des sièges sociaux de nos clients et vous assure une totale réactivité.

> Nos équipes sont animées dans la passion et le service client et ont à cœur de développer des relations de partenariat pérennes.

> Un laboratoire merchandising et un show room de plus de 300 m^2 nous permettent d'élaborer des projets au plus proche de vos attentes.

Expertise

> Des **équipes de spécialistes** issus de la distribution ou des marques ayant une connaissance large des problématiques de merchandising et de communication sur le lieu de vente.

> Chaque marché ayant ses spécificités, notre force de vente est organisée par **pôle d'expertise et typologie de clientèle**.

> **Un savoir-faire industriel complet** qui permet d'élaborer des gammes larges et complètes standardisées et sur-mesure.

Innovation

> Notre volonté **d'amélioration constante, notre écoute des besoins clients et notre veille marché** nous rendent proactifs pour proposer des produits ou des solutions qui permettent de développer vos ventes avec un véritable retour sur investissement.

> Toujours plus loin : nous lançons en 2014 des solutions de **théâtralisation par la lumière et de digital intéractif**

Ecocitoyenneté

Le saviez-vous ? SITOUR a intégré depuis longtemps le développement durable et a créé le programme air

Aider la mise en filière de recyclage

Emballage
sans adhésif

Intégrer des matières recyclées

Matières plastiques issues du recyclage
PET/PC rebroyé

Réduire la part matière

20%
de matière en moins

a comme **a**ider la mise en filière de recyclage : nous développons des cartons d'emballage sans colle, sans agrafes, ni adhésif. Le carton peut ainsi être recyclé facilement et rapidement.

i comme **i**ntégrer des matières recyclées dans nos produits : depuis fin 2007, les séparateurs Reverso sont injectés avec du PET recyclé. L'utilisation de matière régénérée est étendue à l'ensemble de la gamme séparateurs et certains accessoires de théâtralisation (pieds Shark).

r comme **r**éduire la part matière dans nos produits : un soin particulier est apporté aux formes, dimensions et épaisseurs des produits pour utiliser une quantité optimisée de matière et d'énergie dans leur fabrication.

> **Le Global Compact :** SITOUR soutient le Pacte Mondial de l'ONU en adhérant à 10 principes concernant les droits de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

THE GLOBAL COMPACT
NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

> **La RSE :** Sitour est engagé dans une démarche RSE depuis 2012 et a à cœur de mettre en place des projets et des actions à vocation sociale, sociétale ou environnementale.

La seconde partie de l'année 2013 a marqué le début d'une période de transition importante pour notre entreprise sur le plan économique et dans sa gouvernance. Les enjeux forts pour l'équipe managériale en particulier et pour l'ensemble des collaborateurs en général ont engendré une prise de conscience collective sur notre mission, notre positionnement et nos valeurs.

La mise en place de groupes de travail transversaux nous ont permis d'aborder des problématiques qui généraient des frustrations entre les collaborateurs des différents services. Le groupe de travail sur l'analyse des process et des flux d'information a permis d'identifier précisément les problématiques inter-services. Pour l'année 2014/2015, ce travail va se poursuivre par l'évolution de nos systèmes d'information afin d'optimiser le travail de chacun. Le groupe de travail sur l'entretien d'évaluation a permis d'identifier et de mettre en place les moyens pour tendre vers un objectif de 100% des collaborateurs bénéficiant d'un entretien d'évaluation chaque année. A cette occasion, une nouvelle grille a été réalisée et mise en test sur la fonction commerciale. Début 2014, le taux de réalisation était de 95% contre 70% début 2013. Pour l'année 2014/2015, ce travail va se poursuivre par l'évolution de la grille d'entretien pour les autres fonctions, en tenant compte des remarques des parties prenantes.

Droits de l'homme

01 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et

02 A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Normes internationales du travail

03 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

04 L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

05 L'abolition effective du travail des enfants ; et

06 L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Constatant un essoufflement des collaborateurs face aux enjeux économiques de l'entreprise, des tensions internes entre les services commerciaux et les services supports et notre entreprise évoluant dans des métiers à fortes tensions avec une pression d'adaptation permanente aux besoins changeants du client, il nous est apparu nécessaire de redonner du leadership aux managers pour renouer avec la croissance.
Notre démarche RSE étant engagée depuis plusieurs années, nous étions déjà sensibilisés à la prise en compte des Risques Psycho-Sociaux et avions conscience des risques importants qui se profilaient pour certains de nos collaborateurs face à aux enjeux économiques et sociaux très forts à venir pour notre entreprise.

Droit à la santé physique et mentale

Sur ces dernières années, nous avions initié divers accompagnements auprès des managers (coaching et formation) qui n'ont pas réglé les problèmes de fonds.
Face à l'offre pléthorique de consultants sur le marché, il nous est apparu comme nécessaire de trouver une approche qui était en complète cohérence avec nos valeurs et nos convictions sociétales.
Par l'intermédiaire de nos actionnaires (fonds de pension engagé dans la RSE), nous avons découvert le concept VALORIANCE® Science du bien-être, de l'équilibre et de l'efficience.
L'approche VALORIANCE® est centrée sur les trois fondamentaux humain : physiologiques (le corps, l'énergie, la forme, la santé), psychologique (la confiance en soi, l'équilibre naturel, les fonctions

cognitives) et relationnelles (professionnelles et personnelles). Il ne s'agit donc pas d'une méthode matricielle, psychologique, d'analyse et de comparaison entre les personnes mais d'un accompagnement des collaborateurs de notre entreprise vers les équilibres personnels et professionnels, dans un contexte de démarche totalement volontaire et avec une confidentialité totale entre la personne et le consultant.

Initiée en début d'année 2014 avec les managers et le Comité de Direction, nous constatons déjà les effets positifs sur notre équipe managériale et sur nos collaborateurs : une confiance retrouvée, des équilibres profonds durables sur plusieurs mois qui redescendent sur les équipes, une complicité croissante, une volonté de travailler ensemble dans un esprit d'ouverture et une nouvelle prise en compte des enjeux en Ressources Humaines. Nous avons également débloqué des situations complexes et permis à des collaborateurs de sortir de zones risquées pour leur santé physique et mentale.
En juin 2014, 5 managers sur 16 ont obtenu leur certification du programme VALORIANCE®, les autres ayant obtenu une attestation.
Pour l'année 2014/2015, nous prévoyons de poursuivre cette action et de mesurer nos résultats de manière factuelle.

En juillet 2013, nous avons mis en place une boîte à idées pour accompagner notre projet RSE et être une source d'actions possibles au sein de notre entreprise.

Voici les trois actions que nous avons mises en œuvre :

Nous avons mis en place dans l'entretien d'appréciation un droit d'expression libre de chaque collaborateur sur son manager. Les thématiques portent notamment sur les objectifs et les priorités donnés par le manager, sur l'organisation du travail, sur le retour d'informations et le soutien du manager auprès du collaborateur, sur le développement des compétences du collaborateur et sur les points d'amélioration à mettre en œuvre pour que la relation soit optimisée. Si la communication entre le collaborateur n'est pas déclarée comme étant claire, sincère et transparente, un droit d'expression est prévu.

Droit de ne pas être inquiété par ses opinions, liberté d'information et d'expression

Afin que l'ensemble des services bénéficient de moments conviviaux et pour répondre aux souhaits de nombreux collaborateurs, nous avons organisé plusieurs réunions collectives avec l'ensemble du personnel alors que l'entreprise n'en faisait qu'une seule par an :

- Une réunion d'information collective sur la RSE fin juin 2013
- L'organisation de la première journée « J'Aime ma boîte » en octobre 2013
- Deux réunions d'informations générales (janvier et mai 2014)

Pour la seconde année consécutive, nous avons organisé la promotion de la journée de la femme (mars 2014) en réalisant une affiche interne en phase avec nos valeurs et en créant un moment de convivialité autour de l'évènement.

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Environnement

07 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

08 A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et

09 A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Pour poursuivre nos actions en faveur du recyclage de nos déchets (bois, carton, aluminium), nous avons proposé à nos collaborateurs, à l'occasion de la journée « j'aime ma boîte », de mettre en place le tri sélectif du papier avec une entreprise de l'économie sociale et solidaire située dans notre zone industrielle et qui emploie des travailleurs handicapés uniquement en contrat à durée indéterminée.
Nous avions suggéré deux options de tri : soit déposer le papier dans des grandes corbeilles à chaque étage soit avoir des petites corbeilles dans chaque îlot de bureau. Après le vote des collaborateurs, c'est la deuxième option qui a été retenue. Lors de la mise en place du tri, les Ambassadeurs de la RSE ont reçu une formation pour apprendre à trier correctement le papier et ils ont ensuite formé eux-mêmes les autres collaborateurs de l'entreprise.

Nous adhérons à un projet écologique puisque tous les papiers collectés sont triés en cinq qualités de papiers homogènes. Nous bénéficions d'une traçabilité et d'une valorisation de nos déchets. Une pesée systématique de nos bacs de recyclage est effectuée et l'entreprise nous garantit un recyclage en France.
En six mois, nous avons recyclé 1.137 kg de papier et nous mesurerons en 2014 / 2015 de manière plus précise notre consommation de papier (achat et recyclage).
A l'occasion de deux salons importants, nous avons réussi à minorer le bilan carbone de notre stand par rapport à la dernière édition (passant de 14,5 tonnes à 6 tonnes) en utilisant des matériaux ayant une empreinte carbone faible et surtout en réutilisant le stand du premier salon pour le second, puis pour notre Show-Room.

Lutte contre la corruption

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.

Lors de nos réunions avec les représentants du personnel, nous avons présenté les principes du Global Compact et proposé la mise à jour de notre règlement intérieur en introduisant la notion de probité à travers les axes suivants :
- Tout salarié est tenu d'informer son supérieur hiérarchique de tout repas offert par un client ou par un fournisseur et de tout cadeau qui lui serait offert
- Est prohibée toute pratique ayant pour objet l'enrichissement personnel d'un collaborateur par des moyens prohibés par la loi ou par l'obligation contractuelle de loyauté vis-à-vis de son employeur

A plusieurs reprises cette année, nos 6 représentants du personnel ont été sensibilisés à la notion de probité. En 2014/2015, nous prévoyons une sensibilisation plus générale et plus directe de ce principe auprès des collaborateurs de l'entreprise.

1bis, rue Charles Michels - BP 30049
95102 Argenteuil Cedex - France

Tél. : 01 30 25 88 50

Fax : 01 30 25 88 60
e-mail : info@sitourmerchandising.com

www.sitourmerchandising.com

RCS Pontoise : B562 064 972. SITOUR se réserve le droit de modifier à tout moment et sans préavis les produits décrits dans ce document. Ce document, les photos, textes et dessins qu'il contient n'ont aucun caractère contractuel. Tous les droits sont réservés et la reproduction totale ou partielle de ce document est strictement interdite sans accord de la société Sitour. Les marques Décobarre, Electroline, Electrorail, Etquette First, Freeline, Multimag et Reverso sont déposées. Les conditions générales de vente sont disponibles sur demande ou sur www.sitourmerchandising.com. Imprimé sur papier certifié FSC. Février 2014.