



RAPPORT RSE 2015

UTIGROUP.

RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE ET DEVELOPPEMENT DURABLE
CE RAPPORT FAIT OFFICE DE COP AUPRES DE L'UNGC.

TABLE DES MATIÈRES

Contenu

| | |
|---------------------------------------|----|
| Présentation du groupe | 1 |
| Pacte mondial de l'ONU | 12 |
| INFORMATIONS SOCIALES | 14 |
| INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES | 32 |
| INFORMATIONS SOCIETALES | 38 |
| Informations sur le rapport | 48 |
| Informations de contact | 53 |
| Informations sur l'entreprise | 53 |
| Sommaire détaillé | 54 |

PRESENTATION DU GROUPE

Présentation du groupe

MESSAGE DU PRESIDENT

L'année 2015, malgré un environnement économique encore difficile, s'inscrit dans la continuité de notre démarche Qualité et RSE initialisées respectivement en 2006 et 2012.

Au travers de ce quatrième rapport RSE annuel, UTIgroup. démontre un réel engagement social et environnemental en rapport avec sa taille et son métier.

2015 confirme que le développement durable constitue un enjeu majeur pour notre entreprise et nous en avons poursuivi l'intégration complète dans notre organisation.

Le renforcement en 2015 de nos actions en faveur de la diversité, de l'éthique des affaires, de l'environnement et de la bonne gouvernance se confirme et l'évaluation obtenue en septembre 2015 de la part d'ecoVadis le prouve. Ainsi, nous accompagnons nos clients dans leur propre démarche.

Toutes ces initiatives sont résumées dans le présent rapport et témoignent de notre volonté de progresser sur le chemin de la responsabilité sociétale de l'entreprise.



Christian AUMARD
Président-Directeur Général

PRESENTATION DU GROUPE

FAITS 2015

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

Evaluation du processus de reporting RSE

En mars 2015, Le **Cabinet de Saint Front** a évalué le processus de reporting RSE d'UTIGROUP. et lui a attribué la note de 78 sur 100.

Ecovadis

En septembre 2015, la démarche RSE d' UTIGROUP. a été évaluée en hausse par **ecoVadis** qui lui a attribué le niveau « Confirmé » avec une évaluation de 66 sur 100.



Formalisation de la démarche RSE

Dans le cadre de la refonte du système de management de la qualité pour répondre à la version 2015 de la norme ISO9001, une procédure décrivant la démarche de réalisation du rapport RSE annuel a été ajoutée.

Renouvellement de la certification ISO 9001

Le 23 octobre 2015, UTIGROUP. a obtenu le renouvellement de sa certification ISO 9001 version 2008. Ce certificat est valable jusqu'au 14 septembre 2018.

PRESENTATION DU GROUPE

LE GROUPE

Le rapport

Le présent rapport a pour premier 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 son expérience acquise depuis 2012 pour bâtir et formaliser son système de management de la Responsabilité Sociétale de l'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.

Ce rapport est joint en annexe du rapport de gestion du Conseil d'administration, publié par l'entreprise.

PRESENTATION 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. |
| Oct. 2012 | Renouvellement de la Certification ISO 9001:2008 par AFAQ/Afnor Certification. |
| Mars 2013 | Publication du rapport annuel RSE 2012. |
| Juil. 2013 | Evaluation ecoVadis – niveau « Confirmé » - Silver – 57 sur 100. |
| 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 et publication du COP – Niveau « Active ». |
| Fév. 2014 | Adhésion à l'association GLOBAL COMPACT FRANCE. |
| Mars 2014 | Evaluation du processus de reporting RSE par les Cabinets de Saint Front et Saint Honoré avec la note de 77 sur 100. |
| Avril 2014 | Publication du rapport RSE 2013. |
| Juin 2014 | Pacte mondial de l'ONU : Publication du COP – Niveau « Active ». |
| Août 2014 | Evaluation ecoVadis – niveau « Confirmé » - Gold - 63 sur 100. |
| Mars 2015 | Evaluation du processus de reporting RSE par le Cabinet de Saint Front avec la note de 78 sur 100. |
| Avril 2015 | Publication du rapport RSE 2014. |
| Juin 2015 | Pacte mondial de l'ONU : Publication du COP – Niveau « Active ». |
| Sept. 2015 | Evaluation ecoVadis – niveau « Confirmé » - Gold - 66 sur 100. |
| Oct. 2015 | Renouvellement de la Certification ISO 9001:2008 par AFAQ/Afnor Certification. |

PRESENTATION DU GROUPE

La gouvernance RSE

La démarche RSE d'UTiGROUP. est supervisée par la Direction Générale d' UTiGROUP. Elle est pilotée par la Direction Qualité & RSE en collaboration avec la Direction Administrative et Financière.

La communication en matière de RSE au sein du groupe est effectuée par un bulletin périodique publié par la Direction Qualité & RSE et un espace dédié sur l'intranet.

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.

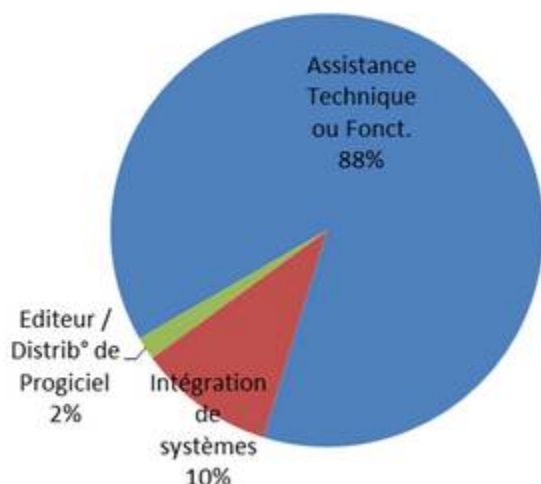
UTiGROUP. est à la fois une **société de services informatiques de proximité** et un **éditeur de progiciel** depuis un quart de siècle.

PRESENTATION DU GROUPE

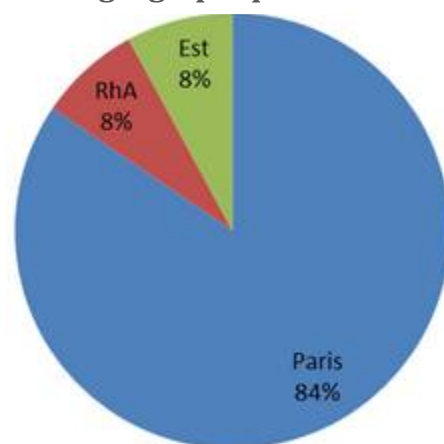
Répartition du chiffre d'affaires 2015

[EC1]

Par métier

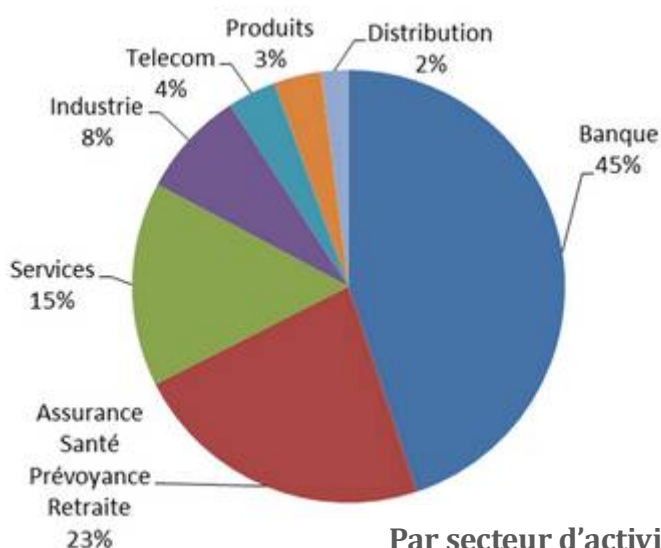


Par secteur géographique



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 2015, les régions représentent 15,5% du chiffre d'affaires du groupe avec environ 25% des effectifs opérationnels.

PRESENTATION DU GROUPE

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'INGENIERIE

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.

PRESENTATION 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 du 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**.

PRESENTATION DU GROUPE

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'ils 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 intègre 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.

PRESENTATION DU GROUPE

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 2015, les cinq premiers groupes clients réalisent 45,4% du chiffre d'affaires alors que les vingt premiers représentent 73,4%.

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 conséquence 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 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.

PRESENTATION DU GROUPE

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.

PACTE MONDIAL DE L'ONU

Pacte mondial de l'ONU

DECLARATION 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 groupe, 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

PACTE MONDIAL DE L'ONU

RAPPEL DES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

| | | Pages du rapport |
|------------------------------|---|------------------|
| 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. | 31 47 |
| Principe 2 | Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme. | 31 47 |
| CONDITIONS DE TRAVAIL | | |
| Principe 3 | Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective. | 22 23 |
| Principe 4 | Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire. | 31 |
| Principe 5 | Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants. | 31 |
| Principe 6 | Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession. | 20 21 |
| ENVIRONNEMENT | | |
| Principe 7 | Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant l'environnement. | 32 |
| Principe 8 | Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement. | 32 33 |
| Principe 9 | Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. | 34 35 |
| 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. | 46 47 |

INFORMATIONS SOCIALES

INFORMATIONS SOCIALES

Emploi

L'effectif total au 31/12/2015 est de 255 salariés en légère diminution par rapport à l'année précédente. La proportion de femmes au sein de nos équipes baisse légèrement.

| REPARTITION HOMMES/FEMMES | | | | |
|---------------------------|------------|-----|------------|-----|
| | 2015 | % | 2014 | % |
| Hommes | 185 | 73% | 194 | 72% |
| Femmes | 70 | 27% | 75 | 28% |
| TOTAL | 255 | | 269 | |

| REPARTITION PAR CLASSE D'AGE ET LOCALISATION AU 31/12/2015 [LA1] | | | | | | |
|--|--------------------------|------------|-------------------|------------|-------------|--------------|
| | | <30 ANS | DE 30 A 40 ANS | >40 ANS | TOTAL | AGE MOYEN |
| UTI Paris | Dirigeants & Adm. | 0 | 5 | 7 | 12 | 45 |
| | Commerciaux | 1 | 4 | 6 | 11 | 40 |
| | Ingénieurs & Techniciens | 9 | 58 | 106 | 168 | 44 |
| | Total Paris | 10 | 62 | 119 | 191 | 44 |
| UTI RhA | Dirigeants & Adm. | 1 | | 2 | 3 | 44 |
| | Commerciaux | | 1 | | 1 | 38 |
| | Ingénieurs & Techniciens | 7 | 10 | 9 | 26 | 37 |
| | Total RhA | 8 | 11 | 11 | 30 | 38 |
| UTI Est | Dirigeants & Adm. | | | | | |
| | Commerciaux | 1 | 1 | | 2 | 33 |
| | Ingénieurs & Techniciens | 21 | 3 | 8 | 32 | 32 |
| | Total Est | 22 | 4 | 8 | 34 | 33 |
| UTI Lux | Dirigeants & Adm. | | | | | |
| | Commerciaux | | | | | |
| | Ingénieurs & Techniciens | | | | | |
| | Total Lux | | | | | |
| TOTAL | | 40 | 77 | 138 | 255 | 42 |
| | | 16% | 30% | 54% | 100% | |

INFORMATIONS SOCIALES

Sur l'année 2015, le groupe a embauché 57 personnes et subi 71 départs dont 16 Entrées / Sorties dans l'année et aucun licenciement. [LA2]

La rémunération moyenne à fin 2015 est annuellement de 42,5 k€ brut hors primes individuelles (41,2 k€ en 2014). [LA14]

LES EFFECTIF [LA1]

| ANNEE | EFFECTIF MOYEN | | EFFECTIF FIN D'ANNEE | |
|-------------|----------------|-----------|----------------------|-----------|
| | Nombre | Evolution | Nombre | Evolution |
| 2015 | 267 | -2% | 255 | -5% |
| 2014 | 273 | -5% | 269 | -7% |
| 2013 | 288 | -6% | 290 | 0% |
| 2012 | 305 | -3% | 290 | -4% |
| 2011 | 313 | -1% | 303 | -7% |

L'évolution des effectifs au cours des cinq dernières années montre une amplitude de variation sur 5 ans de 16%.

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

EFFECTIFS PAR REGION [LA1]

| AU 31 DECEMBRE | 2015 | | 2014 | | 2013 | |
|--------------------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|
| | Effectif | % | Effectif | % | Effectif | % |
| Paris | 191 | 74,9% | 208 | 77,3% | 238 | 82,1% |
| Rhône-Alpes | 30 | 11,8% | 28 | 10,4% | 238 | 10,0% |
| Est | 34 | 13,3% | 33 | 12,3% | 23 | 7,9% |
| TOTAL | 255 | | 269 | | 290 | |

EFFECTIFS PAR TYPE D'EMPLOI [LA1]

| AU 31 DECEMBRE | 2015 | | 2014 | | 2013 | |
|-------------------------------------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|
| | Effectif | % | Effectif | % | Effectif | % |
| Dirigeants et administratifs | 15 | 5,9% | 16 | 5,9% | 14 | 4,8% |
| Commerciaux | 14 | 5,2% | 14 | 5,2% | 14 | 4,8% |
| Ingénieurs et techniciens | 226 | 88,9% | 239 | 88,9% | 262 | 90,3% |
| TOTAL | 255 | | 269 | | 290 | |

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

INFORMATIONS SOCIALES

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.

| EFFECTIFS OPERATIONNELS | | | | | | |
|-------------------------|------------|-----|------------|-----|------------|-------|
| AU 31 DECEMBRE | 2015 | | 2014 | | 2013 | |
| | Effectif | % | Effectif | % | Effectif | % |
| Internes UTI | 226 | 73% | 239 | 76% | 263 | 82,4% |
| Sous-traitants | 84 | 27% | 75 | 24% | 56 | 17,6% |
| TOTAL | 310 | | 314 | | 319 | |

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.

INFORMATIONS SOCIALES

EMBAUCHES DE LA PERIODE RECENTE [LA2]

| ANNEE | EMBAUCHES | TAUX DE DEPARTS | TAUX DE ROTATION |
|-------|-----------|--------------------|---------------------|
| 2015 | 53 | 17,5 | 24,3 |
| 2014 | 47 | 17,9 | 27,7 |
| 2013 | 60 | 18,6 | 22,8 |
| 2012 | 62 | 21,0 | 22,6 |
| 2011 | 63 | 23,6 | 24,4 |

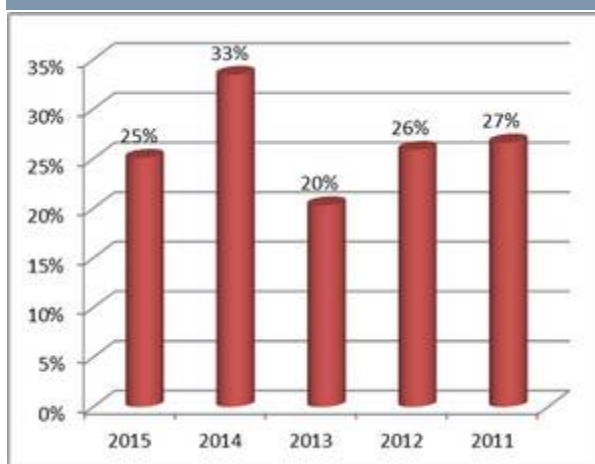
La colonne Embauches ne prend en compte que les entrées après période d'essai effectives au 31 décembre.

TAUX D'UTILISATION DES SALAIRES PRODUCTIFS

| TRIMESTRE | 2015 | 2014 | 2013 |
|-----------|--------|-------|-------|
| T1 | 95,80% | 94,4% | 94,7% |
| T2 | 96,27% | 94,8% | 95,2% |
| T3 | 95,88% | 97,7% | 98,6% |
| T4 | 96,33% | 98% | 97,6% |

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]

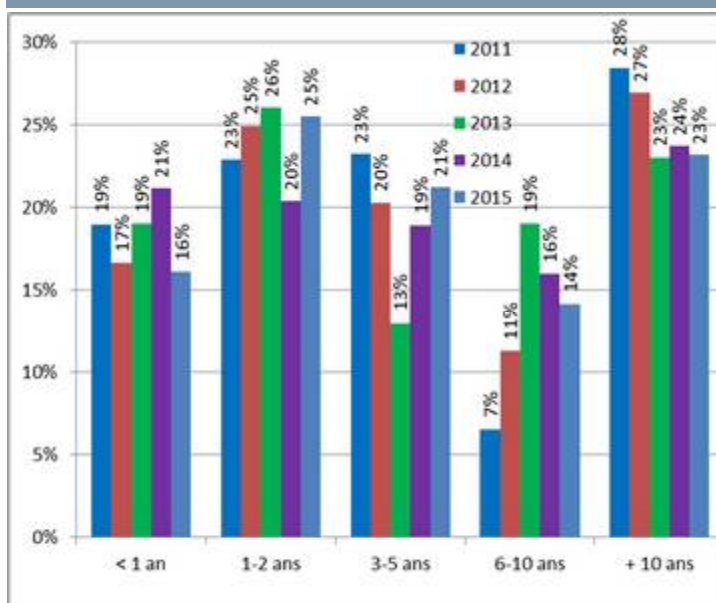


Le turnover (Syntec) du groupe est le reflet du tassement des effectifs et du taux de rotation.

Cette variation du turnover concerne plus particulièrement les personnels d'assistance technique.

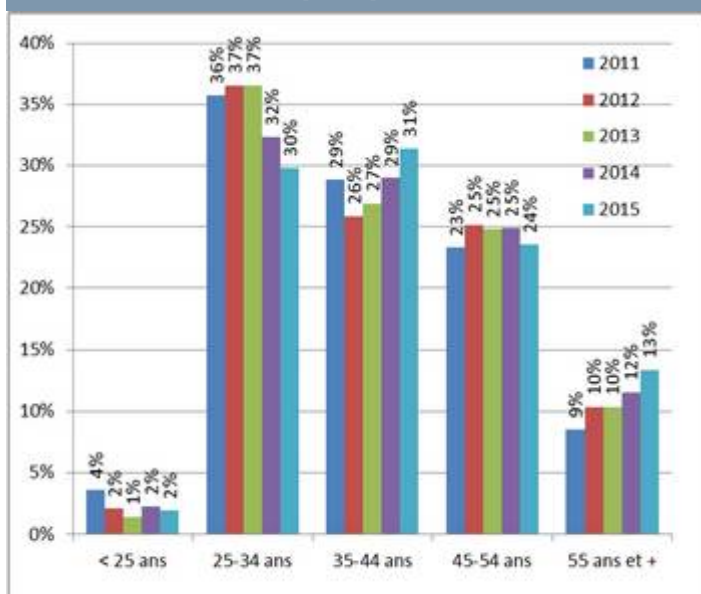
INFORMATIONS SOCIALES

REPARTITION PAR ANCIENNETE [LA13]



L'ancienneté moyenne des collaborateurs du groupe est de 6,5 années au 31 décembre 2015. Elle est dans la moyenne des années précédentes : 7,4 en 2014 et respectivement 6 et 6,5 années en 2013 et 2012.

REPARTITION PAR AGE [LA13]



La moyenne d'âge des collaborateurs est de 41,6 ans au 31 décembre 2015, Elle est stable par rapport à 2014 (41,3 ans).

La moyenne d'âge des recrutements est de 36,25 ans contre 36,3 ans en 2014.

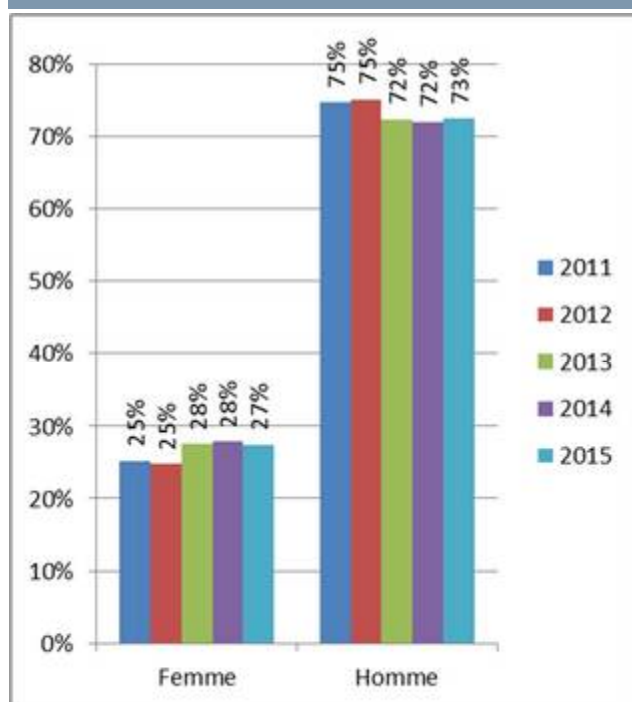
INFORMATIONS SOCIALES

COLLABORATEURS DE PLUS DE 50 ANS

| ANNEE | NOMBRE | % |
|-------|--------|-----|
| 2015 | 63 | 25% |
| 2014 | 69 | 26% |
| 2013 | 70 | 24% |
| 2012 | 65 | 22% |
| 2011 | 63 | 21% |

Par ailleurs, en 2015, le nombre des salariés de plus de 50 ans est de 63 ce qui représente 25% des collaborateurs du groupe. .

REPARTITION HOMMES / FEMMES [LA13]



En fin d'année 2015, le taux de représentation des femmes sur l'effectif global est de 27%. On constate que la représentation des femmes chez UTIGROUP. reste stable d'une année sur l'autre.

La proportion des femmes dans les embauches est de 25%.

INFORMATIONS SOCIALES

Egalité des traitements

Diversité et mixité

Bien qu'UTiGROUP. concentre son activité sur le territoire Français, l'ensemble de son personnel représente 11 nationalités en 2015. Ce nombre peut être comparé aux années précédentes dans le tableau suivant.

L'entreprise fait preuve de diversité et de richesse culturelle.

| NATIONALITES DU PERSONNEL [LA13] | | | | |
|----------------------------------|------|------|------|------|
| | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 |
| AU 31 DECEMBRE | 11 | 13 | 17 | 11 |

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 un handicap » ou « Prodiversité ».



Les métiers d'UTiGROUP. demandent une forte mobilité et ne facilite pas l'emploi de personnels handicapés, hormis quelques postes en affectation interne.

| COLLABORATEURS HANDICAPES | |
|---------------------------|--------|
| REGION | NOMBRE |
| Paris | 3 |
| Rhône-Alpes | 2 |
| Est | 0 |

INFORMATIONS SOCIALES

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.

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

En 2015, le salaire moyen dans le groupe a baissé de 0,6% [EC1], pour une population comprenant moins d'ETAM.

Equité hommes / femmes [LA14]

L'analyse des salaires moyens montre que pour :

- les cadres
Le salaire moyen des femmes est de 0,48% supérieure à celui des hommes contre -1,4% en 2014.
- les ETAM
Le salaire moyen des femmes est de 5,56% supérieur à celui des hommes contre 0,4% en 2014.

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.

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...).

En 2015, aucun incident de discrimination n'a été recensé [HR4].

INFORMATIONS SOCIALES

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 2015, UTIgroup. ne compte pas de collaborateurs travaillant à temps partiel.

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.

Relations sociales

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 national SYNTEC du 22 juin 1999 et par l'accord d'entreprise du 22 décembre 1999. Les 35 heures sont en place chez UTIGROUP. depuis le 1er janvier 2001.

INFORMATIONS SOCIALES

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.

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. Il contient une page « Responsabilité Sociétale de l'Entreprise » avec des liens vers les documents associés.

L'INTRANET

Il comprend les différents espaces : Présentation du groupe, RH, Qualité (ISO9001), RSE, Comité d'entreprise, Délégués du personnel, CHSCT. De plus UTiGROUP. a autorisé l'hébergement sur ses serveurs du site internet du Comité d'Entreprise.

INFORMATIONS SOCIALES

LE BULLETIN HERMES

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

LES BUFFETS ET DEJEUNERS D'INTEGRATION

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 QUALITE 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 cadence de parution a été augmentée.

LA DIRECTION DES OPERATIONS

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 FINANCIERE

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

INFORMATIONS SOCIALES

LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le dialogue social est un de leurs rôles.

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

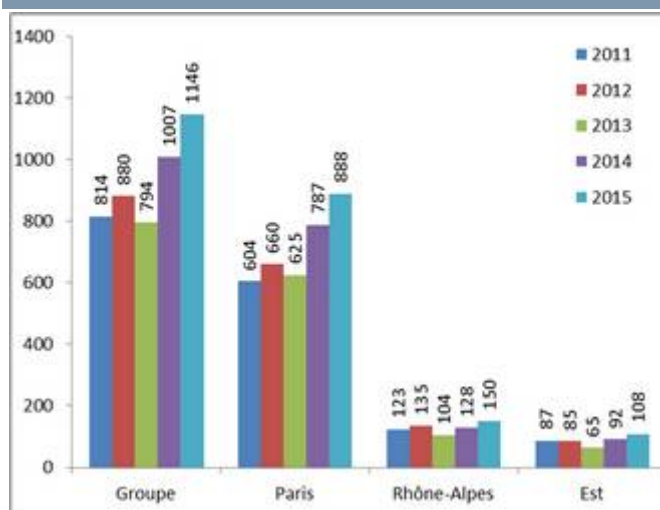
Dans notre démarche, nous portons une attention particulière à l'intégration et au suivi de nos collaborateurs. Des rencontres et des points réguliers sont organisés à travers différents entretiens.

Les Bilan de période d'essai, au bout de 4 mois de période d'essai, un bilan complet est réalisé lors d'un entretien entre le collaborateur et la R.H. qui a effectué le recrutement afin de déterminer les point forts et ceux à améliorer côté consultant et Entreprise.

Les entretiens de suivi mission, réalisés par les responsables opérationnels avec les collaborateurs internes ou sous-traitants. 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.

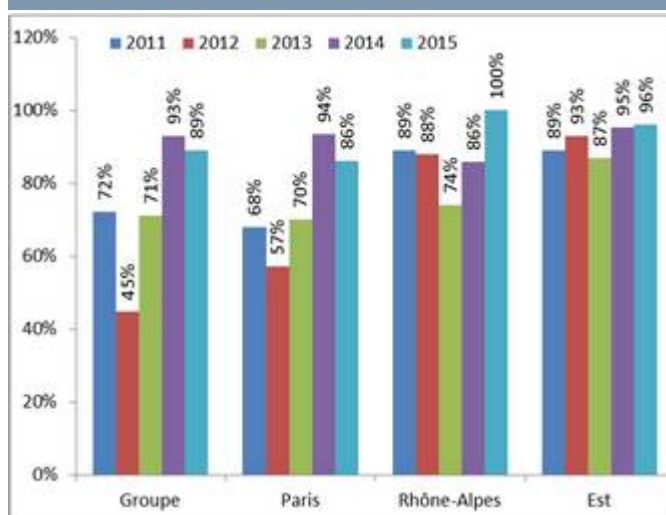
INFORMATIONS SOCIALES

NOMBRE DE SUIVIS DE MISSION COLLABORATEUR



Les Bilan de période d'intercontrat, à l'issu d'une période d'intercontrat, un bilan est réalisé entre la RRH et le collaborateur, afin de nous aider à progresser dans la gestion de cette période sensible, en tenant compte des pistes d'amélioration proposées par les collaborateurs.

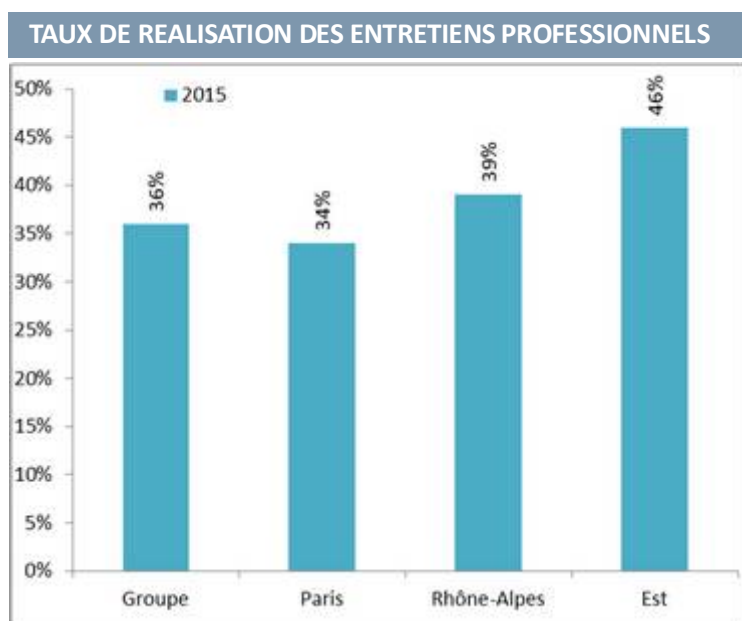
TAUX DE REALISATION DES ENTRETIENS ANNUELS



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. La nouvelle organisation mise en place sur le site de Paris en 2014 a porté ses effets.

INFORMATIONS SOCIALES

L'entretien professionnel obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2015, UTIGROUP. s'est organisé sur 2 années pour les mettre en œuvre..



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.

INFORMATIONS SOCIALES

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'entreprise participe aux visites des locaux et prend connaissance des consignes liées au site client. L'avis du CHSCT peut être demandé.

En 2015, le siège d'UTiGROUP. a été équipé de 2 défibrillateurs et 6 collaborateurs ont obtenus le certificat de sauveteur secouriste du travail.

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

Le métier qu'exerce UTiGROUP. n'expose pas les salariés à des risques engendrant des maladies professionnelles.

En 2015, le groupe compte 3 accidents du travail reconnu par la CPAM. Ce sont essentiellement des accidents de trajet. [LA7]

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

La mutuelle et le régime de prévoyance

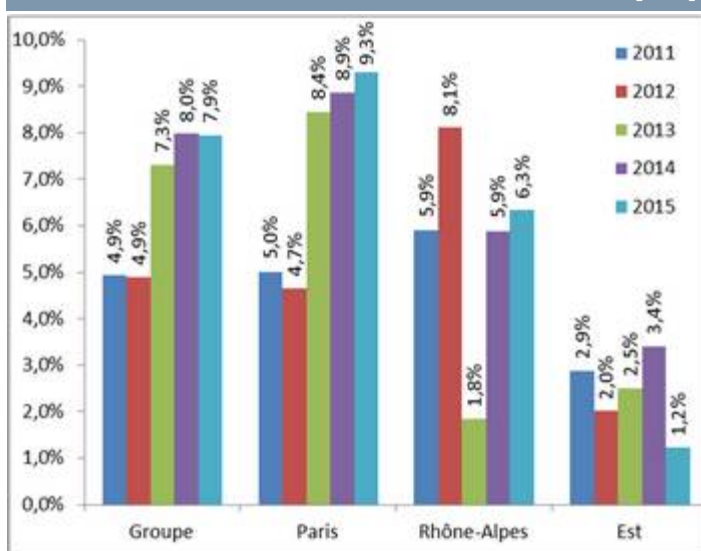
Les collaborateurs d' UTiGROUP. bénéficient d'avantages sociaux tels que :

- 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.

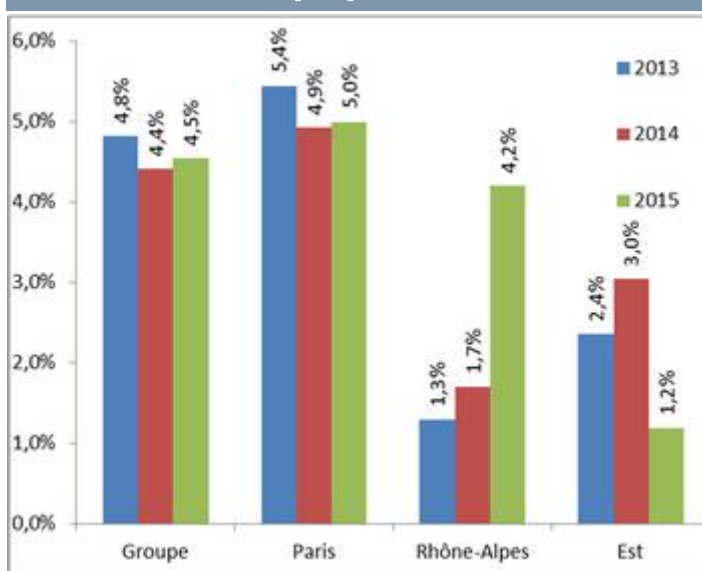
INFORMATIONS SOCIALES

TAUX D'ABSENCE MOYEN PAR PERSONNE SUR 218J [LA7]



Les absences, hors congés légaux, représente 4 632 jours dont 1052 jours de congés maternité en 2015, avec un effectif moyen de 267 personnes, soit 17,3 jours en moyenne (7,9% de 218 jours). Alors qu'en 2014, il représentait 4 736 jours pour un effectif moyen de 273 personnes soit 17,34 jours en moyenne (8% de 218 jours).

TAUX D'ABSENTEISME [LA7]



Le taux d'absenteisme correspond aux jours perdus (hors maternité, paternité...) par rapport au nombre total de jours diminué des congés légaux.

Pour le site de Paris, les longues maladies représente plus de la moitié du taux d'absenteisme soit 2,2% au niveau du groupe.

INFORMATIONS SOCIALES

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, notamment, 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 d'instiller l'esprit groupe recherché.

UTiGROUP. réserve dans les locaux de ses différents sites, des salles et matériels dédiés à cette mission de formation.

Pour l'année 2015, 112 collaborateurs ont bénéficiés de sessions de formation pour un nombre total de 2 059 heures alors qu'en 2014 ils étaient respectivement de 96 pour 2 952 heures. [LA10]

Relation avec le monde de l'éducation

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

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

[HR6 et HR7].

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.

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

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.

Economie circulaire

UTiGROUP. ne conçoit pas de biens physiques. Nous ne pouvons concevoir le recyclage des services que nous vendons. UTiGROUP. n'est qu'un maillon dans la vie des matières consommées et des matériels utilisés. UTiGROUP. n'intervient que dans le recyclage du papier et des D3E.

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.

Vu son activité, UTiGROUP. ne considère pas comme pertinente la prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution, l'utilisation des sols et le recours aux énergies renouvelables. Le groupe n'a aucun sol hors bureau.

Par contre UTiGROUP. s'organise pour le recyclage et l'élimination de ses déchets (papier, toner et matériels informatiques).

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

En 2015, UTiGROUP. a poursuivi la mise en œuvre de solutions de collecte des déchets suivantes:

PAPIER

- Levallois-Perret

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 **1504 kg** de papier usagé pour l'année 2015.

- Lyon

L'année 2014 a vu la mise en place de la solution ELISE pour la collecte et le recyclage du papier. Cette organisation emploie des travailleurs handicapés.

Cette prestation a abouti à la collecte de **311kg** de papier usagé pour l'année 2015.

- Strasbourg

Depuis 2015, notre site de Schiltigheim a fait appel aux services de l'APAEIIE, LES ATELIERS DU HERRENFELD pour la collecte et le recyclage du papier.

Cette prestation a abouti à la collecte de **54 kg** de papier usagé pour l'année 2015.

CARTOUCHES DE TONER

- Levallois-Perret

les services d'INNOTEC (www.innotec-sa.com) sont utilisés pour le recyclage des cartouches de toner.

- Lyon / Strasbourg

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.

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

MATERIELS INFORMATIQUES ET ELECTRONIQUES

Cette année, 10 postes de travail ont été changés et un serveur du site de Lyon remplacés par un ancien serveur de Paris disponible suite à la campagne de virtualisation menée ces 2 dernières années.

Au cours de l'année 2015 , UTiGROUP. a fait enlever 520 Kg, pour recyclage, de matériel informatique et électronique, inutilisable, par la société Tri'Cycle. La précédente campagne date de 2013 où la société Tri'Cycle a enlevé pour recyclage 15 m3 de matériel informatique et électronique.

MOBILIER

En 2015 , UTiGROUP. n'a pas recyclé de mobilier de bureau. Notre dernière campagne date de 2013 où la société Tri'Cycle a enlevé pour recyclage 55 m3 de mobilier de bureau.

Utilisation durable des ressources

La consommation d'eau et autres matières premières, n'est pas significative.

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 [EN26] :

- 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..).

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

ENERGIE

Electricité

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

En 2015, la consommation totale d'électricité est de 188 MWh, identique à celle de 2014.

Cette stabilité est le fruit des actions mise en œuvre ces dernières années :

- la réduction de la surface de nos bureaux,
- le déménagement du site de strasbourg dans un immeuble HQE,
- le regroupement et la virtualisation de nos serveurs.

La consommation moyenne d'énergie par salarié est de 738 kWh en 2015 contre 700 kWh en 2014.

Afin de maîtriser sa consommation d'énergie, UTiGROUP. a mis en place à travers des mesures simples comme par exemple l'automatisation de l'extinction des éclairages dans les plages horaires où les locaux sont vides, [EN26].

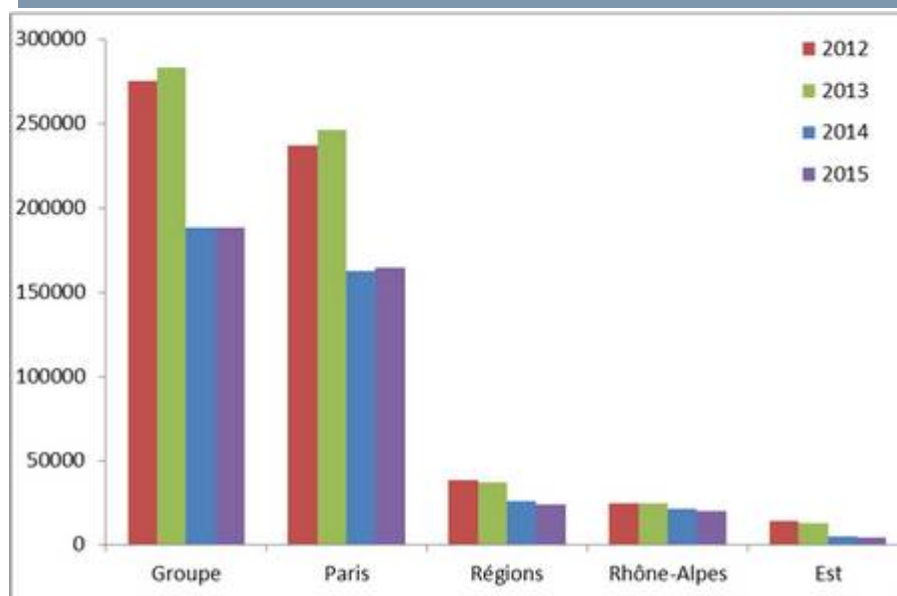
EVOLUTION DE LA CONSOMMATION [EN3]

| KWH | 2015 | 2014 | EVOLUTION |
|-----------------------|---------|---------|-----------|
| Total | 188 241 | 188 200 | 0% |
| / salarié | 738 | 700 | 6% |
| / salarié / m2 | 0,75 | 0,71 | 6% |

La consommation par salarié et m2 augmente de 6% principalement causée par la diminution de l'effectif moyen.

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

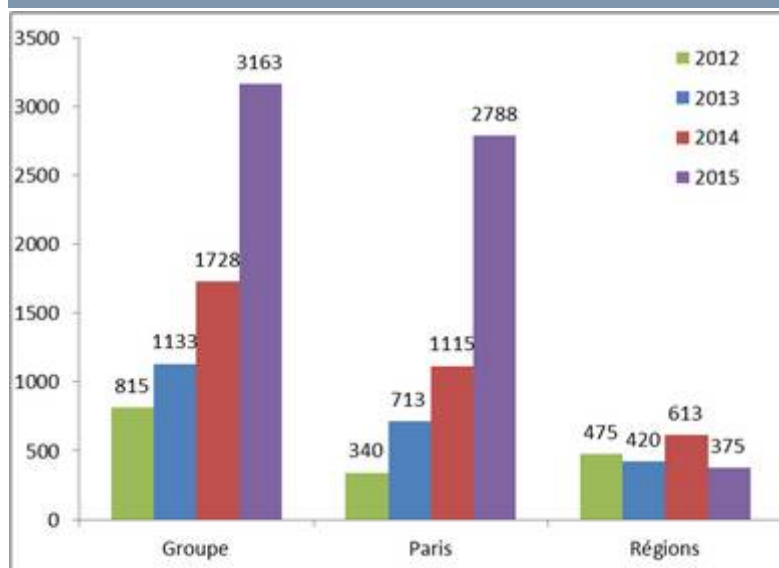
CONSOMMATION D'ENERGIE EN KWH [EN3]



MATIERES PREMIERES

Papier

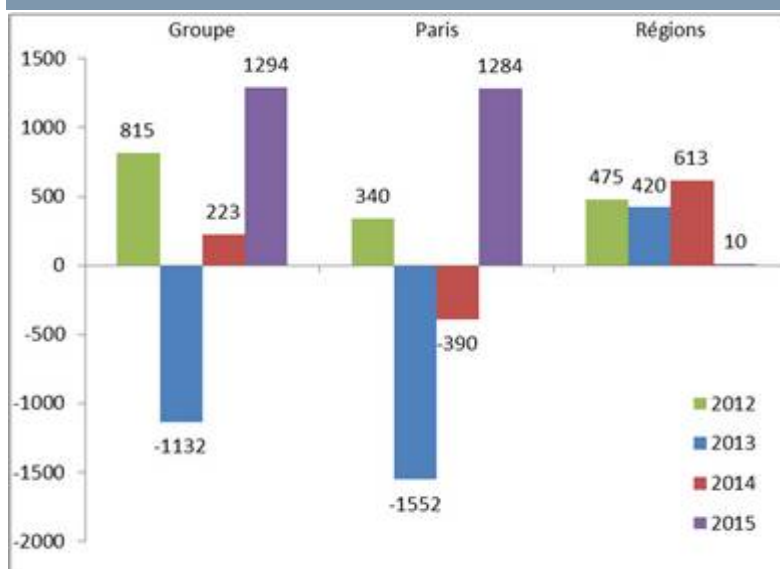
ACHAT DE PAPIER EN KG



L'achat de l'ensemble du groupe a été de 3163 kg en 2015 alors qu'en 2014 elle était de 1728 kg. Il faut pondérer ces volumes par le fait que certains achats de papier sont effectués pour plusieurs années.

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

SOLDE PAPIER (ACHAT – RECYCLAGE) EN KG



La consommation nette moyenne de papier (Achat-recyclage) est passée de 1343 kg sur la période 2010/2012 à 385 kg pour la période 2013/2015. Cela est dû au fait que certaines années nous recyclons plus que nous achetons comme par exemple en 2013 où le site de Levallois a recyclé 2265 kg pour 713 kg achetés.

Changement climatique

En 2015, 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. Néanmoins, d'après Eco Folio 2010 et Eco-Emballage 2010, le recyclage du papier a généré une économie de **560 Kg de CO₂** en 2015 (300 kg de CO₂ pour 1000 kg de papier recyclé).

Protection de la biodiversité

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

INFORMATIONS SOCIETALES

Relation avec les parties prenantes



INFORMATIONS SOCIETALES

ENGAGEMENTS SOCIETAUX ET EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE

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.

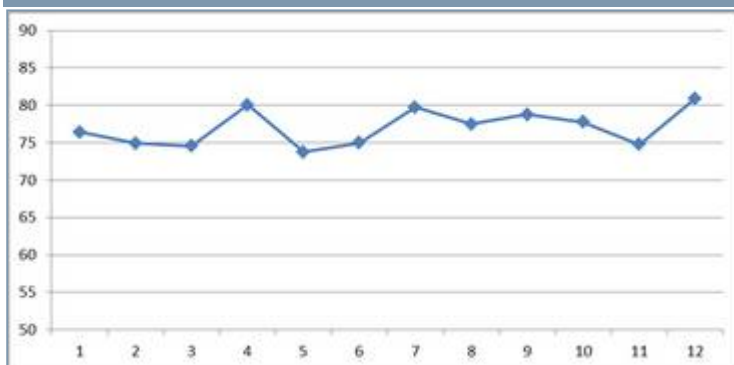
En matière d'emploi et de développement régional, chaque entité gère son recrutement et ses missions.

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 ...

INFORMATIONS SOCIETALES

Les clients

TAUX DE SATISFACTION DES CLIENTS 2015



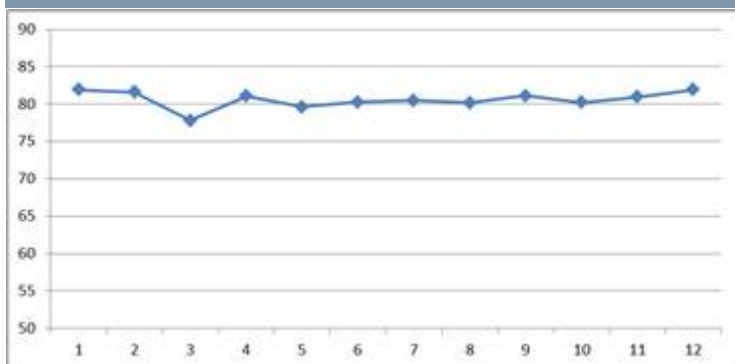
Notre démarche orientée client nous permet d'évaluer en permanence pour chaque mission, grâce aux outils mis en place, la satisfaction de nos clients dans le strict respect de nos procédures. Cette organisation donne la possibilité d'améliorer la qualité

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 2015, la moyenne de satisfaction des clients est de 77 sur une échelle de 100, proche de celle de l'année précédente. [PR5].

Les salariés

TAUX DE SATISFACTION DES COLLABORATEURS 2015



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

INFORMATIONS SOCIETALES

satisfaction moyenne des collaborateurs en 2015 dans le cadre de leur prestation, est de 80,6 sur une échelle de 100 contre 78,4 en 2014.

L'enquête annuelle quant à elle a révélé un taux de satisfaction de 70,4% de collaborateurs satisfaits et très satisfaits.

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. UTiGROUP. a publié un **code de conduite des fournisseurs**. Il est consultable sur le site uti-group.com.

UTiGROUP. a inclus dans ses contrats d'achat de prestation une clause engageant le fournisseur à respecter les principes du Pacte mondial de l'ONU, des codes de déontologie commerciale et de conduite des fournisseurs publiés par l'entreprise.

Fin 2015, UTiGROUP. avait en mission 84 sous-traitants soit un nombre en hausse de 15% par rapport à 2014 (73). La satisfaction des sous-traitants est mesurée périodiquement. Pour l'année 2015, le taux de satisfaction des sous-traitants est de 83 sur 100.

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 ou par une réponse directe (limitée aux informations publiques) lorsqu'elle est interrogée.

INFORMATIONS SOCIETALES

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.

L'ADIRA en région Rhône-Alpes

Depuis **5 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 sept fois par an sur une matinée.

Le thème de groupe de travail a évolué vers l'ingénierie logiciel.

Lors de chaque réunion :

- Présentation et échange sur le sujet défini préalablement par l'un des acteurs,
- 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 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

INFORMATIONS SOCIETALES

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 et intégrant le langage Cobol dans le cursus. 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.

UTiGROUP.Est est en recherche d'un nouveau partenaire pour 2015 car l'IUT de Nancy arrete sa session Cobol.

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 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.

Depuis septembre 2014, UTiGROUP.RhA accompagne une classe de BTS du lycée Pierre Brossolette de Villeurbanne.

INFORMATIONS SOCIETALES

Objectifs d'Entreprendre pour Apprendre :

- 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.

AFLPH



Association pour la Formation et L'insertion de Personnes Handicapées.
Le siège d' UTIGROUP. commande depuis plusieurs années des enveloppes et ramettes de papier à cette entreprise.

(Suite de videonet / un travail pour tous)

Les ateliers de 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.

APAEIIE



Le site de SCHILTIGHEIM utilise les service de l'Association Participant à l'Accompagnement, à l'Education et à l'Intégration des personnes en situation de handicap d'Ingwiller et Environs, pour la collecte et le recyclage du papier.

ELISE

INFORMATIONS SOCIETALES



Le site de LYON utilise les services de ELISE qui crée des emplois pour des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion, pour la collecte et le recyclage du papier.

Recy'go



Le site de Levallois-Perret utilise de Recy'go proposé par la poste. Les papiers ainsi collectés sont acheminés quasiment sans générer de CO₂ supplémentaire jusqu'à Nouvelle Attitude, filiale de La Poste et Société d'insertion, spécialisée dans le tri et recyclage du papier ou un partenaire de l'Economie Sociale et Solidaire. Les papiers sont exclusivement livrés à des papetiers recycleurs situés en France.

SciencesPo.aix



Via leurs taxes d'apprentissage, UTiGROUP.RhA et UTiGROUP.Est ont décidé de privilégier les établissements promouvant l'alternance, et dans ce cadre, versent leurs taxes à Sciences Po Aix en provence.

INFORMATIONS SOCIETALES

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 de l'entreprise, 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.

Il aborde notamment les thèmes suivants :

- 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.

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.

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).

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

INFORMATIONS SOCIETALES

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.

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.

INFORMATIONS SUR LE RAPPORT

Informations sur le rapport

VERIFICATION DU RAPPORT PAR UN ORGANISME TIERS.

Cabinet de Saint Front

3, rue brindejanc des moulinais

31 500 TOULOUSE

05 61 24 74 40

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.

PORTEE GEOGRAPHIQUE

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

INFORMATIONS SUR LE RAPPORT

TABLES DE CONCORDANCE

Article 225

GRI : indicateur du GRI

| Informations sociales | | Pages | GRI |
|---|---|----------------|-------------|
| Emploi | l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique | 14 15 18 19 | LA1 LA13 |
| | les embauches et les licenciements | 15 | LA2 |
| | | 17 | LA2 |
| | les rémunérations et leur évolution | 15 21 | LA14 |
| Organisation du travail | l'organisation du temps de travail | 22 | |
| | l'absentéisme | 29 | LA7 |
| Relations sociales | l'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation | 23 | |
| | le bilan des accords collectifs | 22 23 | |
| Santé et sécurité | les conditions de santé et de sécurité au travail | 28 | |
| | le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail | 28 | |
| | les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles | 28 | LA7 |
| | | 26 27 | LA12 |
| Formation | les politiques mises en œuvre en matière de formation | 30 | |
| | le nombre total d'heures de formation | 30 | LA10 |
| Egalité de traitement | les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes | 20 21 | LA14 |
| | les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées | 20 | |
| | la politique de lutte contre les discriminations | 20 21 | HR4 |
| Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives | au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective | 31 | |
| | à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession | 31 | |
| | à l'élimination du travail forcé ou obligatoire | 31 | HR7 |
| | à l'abolition effective du travail des enfants | 31 | HR6 |

INFORMATIONS SUR LE RAPPORT

GRI : indicateur du GRI

| Informations environnementales | | Pages | GRI |
|--|---|----------------|------|
| Politique générale en matière environnementale | l'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement | 32 | |
| | les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement | 32 | |
| | les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions | 32 | |
| | le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours | NP | |
| Pollution et gestion des déchets | les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement | 32 | |
| | les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets | 33 34 | EN22 |
| | la prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité | 32 | |
| Utilisation durable des ressources | la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales | 32 34 | |
| | la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation | 34 36 37 | EN26 |
| | la consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables | 35 36 | EN3 |
| | l'utilisation des sols | 32 | |
| Changement climatique | les rejets de gaz à effet de serre | 37 | |
| | l'adaptation aux conséquences du changement climatique | 37 | |
| Protection de la biodiversité | les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité | 37 | |
| Economie circulaire | | 32 | |

NP : Non pertinent vu l'activité d'UTlgroup.

INFORMATIONS SUR LE RAPPORT

GRI : indicateur du GRI

| Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable | | Pages | GRI |
|--|---|------------|-----|
| Impact territorial, économique et social de l'activité de la société | en matière d'emploi et de développement régional | 39 | |
| | sur les populations riveraines ou locales | 39 | |
| Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées | les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations | 40 41 | PR5 |
| | les actions de partenariat ou de mécénat | 42 à 45 | |
| Sous-traitance et fournisseurs | la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux | 41 | |
| | l'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale | 41 | |
| Loyauté des pratiques | les actions engagées pour prévenir la corruption | 46 47 | |
| | les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs | NP | |
| Autres | actions engagées en faveur des droits de l'homme | 47 | |

NP : Non pertinent vu l'activité d'UTiGroup.

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.

INFORMATIONS SUR LE RAPPORT

| Indicateurs GRI / Précision | Indicateurs retenus |
|--|---------------------|
| LA1 Total des effectifs par type d'emploi, contrat de travail, et région. Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2015. | Page 6 & 21 |
| LA2 Nombre total et taux de rotation du personnel par âge, sexe et région. Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2015. Taux de départs = ((Sorties sur effectif hors période d'essai présent au 31/12/année A-1)x100/(effectif début année A) Taux de rotation = ((Nbre de départ année A + Nbre d'arrivées année A)/2)x100/(effectif physique au 31/12/année A-1) le Turnover (SYNTEC) = Nombre de sorties (hors CDD) / effectif moyen) | |
| LA7 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 2015. | |
| LA10 Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2015. | |
| LA12 Pourcentage de salariés bénéficiant d'évaluation et d'évolution de carrière. Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2015. | |
| LA13 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 2015. | |
| LA14 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 1 ^{er} décembre 2014 au 30 novembre 2015. | |
| EN3 La consommation directe d'énergie par source d'énergie primaire. | Page 6 & 21 |
| EN22 Poids des déchets par type et méthode d'enlèvement. | |
| EN26 Les initiatives visant à atténuer les impacts environnementaux des produits et services, et atténuation de l'ampleur des impacts. | |
| EC1 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, bénéfices non répartis, les paiements aux fournisseurs de capitaux et gouvernements. | |
| PR5 Pratiques en matière de satisfaction client, y compris les résultats des enquêtes mesurant la satisfaction client. | |
| HR4 Nombre total d'incidents de discrimination et les mesures prises. | |
| HR6 Opérations identifiées comme à risque concernant le travail des enfants et les mesures pour y remédier. | |
| HR7 Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; mesures | |

INFORMATIONS DE CONTACT

Informations de contact

| INFORMATIONS FINANCIERES | INFORMATIONS QUALITE & RSE |
|---|--|
| MIREILLE ROLLAND DIRECTEUR ADMINISTRATIF & FINANCIER Tél 01 41 49 05 10 Télécopie 01 47 57 11 50 mireille.rolland@uti-group.com | LAURENT GERNEZ DIRECTEUR QUALITE & RSE Tél 01 41 49 05 10 Télécopie 01 47 57 11 50 Laurent.gernez@uti-group.com |

| INFORMATIONS OPERATIONS & ORGANISATION | |
|--|---|
| REGION PARISIENNE | REGIONS EST & RHONE ALPES |
| ERIC CARDOSO DIRECTEUR GENERAL ADJOINT Tél 01 41 49 05 10 Télécopie 01 47 57 11 50 eric.cardoso@uti-group.com | FLORENCE TOUSSAINT DIRECTEUR GENERAL ADJOINT Tél 04 72 19 81 50 Télécopie 04 72 19 86 30 florencia.toussaint@uti-group.com |

Informations sur l'entreprise

UTiGROUP.

68 rue de Villiers 92300 LEVALLOIS-PERRET

Tél 01 41 49 05 10

Télécopie 01 41 49 18 88

www.uti-group.com



SOMMAIRE DETAILLE

Sommaire détaillé

| | |
|---|-----------|
| Présentation du groupe | 1 |
| Message du président..... | 1 |
| Faits 2015..... | 2 |
| Le GROUPE | 3 |
| Le rapport..... | 3 |
| Les faits marquants de la démarche | 4 |
| La gouvernance RSE..... | 5 |
| Le profil du groupe..... | 5 |
| Répartition du chiffre d'affaires 2015..... | 6 |
| Les métiers..... | 7 |
| Les secteurs d'activité | 8 |
| Notre politique générale en matière de RSE et de développement durable | 8 |
| Nos valeurs | 11 |
| Pacte mondial de l'ONU | 12 |
| Déclaration de soutien aux principe du pacte mondial de l'ONU | 12 |
| Rappel des 10 principes du pacte mondial..... | 13 |
| INFORMATIONS SOCIALES | 14 |
| Emploi..... | 14 |
| Processus de recrutement..... | 16 |
| Egalité des traitements | 20 |
| Organisation du travail | 22 |
| Relations sociales..... | 22 |
| Santé et sécurité | 28 |
| Formation..... | 30 |
| Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail OIT | 31 |
| INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES | 32 |
| Politique générale en matière environnementale | 32 |

SOMMAIRE DETAILLE

| | |
|---|----|
| Economie circulaire | 32 |
| Pollution et gestion des déchets..... | 32 |
| Utilisation durable des ressources | 34 |
| Changement climatique..... | 37 |
| Protection de la biodiversité..... | 37 |
| INFORMATIONS SOCIETALES | 38 |
| Relation avec les parties prenantes..... | 38 |
| Engagements societaux et en faveur du developpement durable..... | 39 |
| Impact territorial, économique et social de l'activité de la société..... | 39 |
| Sous-traitance et fournisseurs | 41 |
| Relations entretenues 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. | 42 |
| Loyauté des pratiques..... | 46 |
| Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme..... | 47 |
| Informations sur le rapport | 48 |
| Vérification du rapport par un organisme tiers. | 48 |
| Global Reporting Initiative (GRI) | 48 |
| Portée géographique..... | 48 |
| Tables de concordance..... | 49 |
| Informations de contact | 53 |
| Informations sur l'entreprise | 53 |
| Sommaire détaillé | 54 |