

Communication On Progress FOLAN 2016



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Sommaire

| | |
|--|-----------------------------|
| Communication On Progress FOLAN 2016..... | 1 |
| I. Engagement de la Direction..... | 3 |
| II. Présentation de FOLAN | 4 |
| 1. HISTORIQUE : | 4 |
| 2. CHIFFRE D’AFFAIRES ET EFFECTIFS : | ERREUR ! SIGNET NON DEFINI. |
| 3. NOS ACTIVITES : | ERREUR ! SIGNET NON DEFINI. |
| 4. NOS IMPLANTATIONS : | ERREUR ! SIGNET NON DEFINI. |
| 5. IMPLICATION PROFESSIONNELLE : | 6 |
| 6. NOS REFERENCES : | 6 |
| 7. NOTRE ORGANISATION : | 7 |
| III. Les 10 principes du pacte mondial de l’ONU : | 8 |
| 1. DROITS DE L’HOMME : | 8 |
| 2. NORMES DU TRAVAIL : | 12 |
| 3. ENVIRONNEMENT : | 15 |
| <i>a..Certifications ISO 14001 et OHSAS 18001 acquises en Avril 2015</i> | <i>17</i> |
| <i>b..Traitement des déchets.....</i> | <i>18</i> |
| <i>c ..Respect des directives européennes RoHS II et Reach.....</i> | <i>18</i> |
| <i>d ..Optimisation des transports & réduction des émissions de CO2 et gaz à effet de serre.....</i> | <i>19</i> |
| 4. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION : | 20 |

I. Engagement de la Direction

FOLAN
ZI LYON EST
13 rue Jacques MONOD
69120 Vaulx-En-Velin
France

UN Global Compact

Vaulx-En-Velin, le 1 juillet 2016

Objet : renouvellement d'adhésion au Pacte Mondial

Honorable Secrétaire-Général, chers membres,

Je vous confirme par la présente ma volonté de poursuivre mon soutien, actif depuis 2012, sur les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, aux droits du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Depuis notre dernière communication de juillet 2015, nous avons maintenu notre certification QSE par l'AFNOR et développé notre démarche sociétale. Cet effort visant à orienter notre stratégie de développement vers un management de développement durable décliné à tous les niveaux de notre entreprise a été récompensé depuis 2015 par l'obtention d'une médaille d'argent par notre partenaire Ecovadis. Notre score de 60/100 de l'évaluation de ce début juin 2016 sur notre management RSE, nous place parmi les 30% les mieux notées par Ecovadis, plateforme internationale d'évaluation de la sous-traitance des plus grands donneurs d'ordre mondiaux, et nous permet de planifier sereinement dans les années à venir l'obtention d'une médaille d'or. Ce résultat récompense tous les acteurs de Folan, fabricant des équipements et des solutions d'infrastructure pour les Réseaux et les Télécoms, de la conception à la livraison de solutions globales par nos experts en fibres optiques dont la valeur sociétale est démontrée, ainsi que notre volonté constante de progresser en continue sur ces dix principes du pacte mondiale de l'O.N.U.

Meilleures salutations,

Ludovic ROBERT
Président & CEO



II. Présentation de FOLAN

1. Historique :

FOLAN existe **depuis 1988** et a su développer une véritable **expertise dans le domaine des infrastructures Réseaux et Télécoms**. Notre activité historique était l'assemblage de connectique optique et celle-ci n'a cessé d'évoluer pour arriver maintenant à la production de matériel optique à forte valeur ajoutée.

Au cours de notre évolution, nous sommes devenus un centre de formation et avons créé nos propres marques. Nous avons ensuite ouvert un laboratoire de maintenance et de validation pour nos clients, tout en se spécialisant dans la conception, la fabrication et les services liés à la fibre optique.

Aujourd'hui, nous **avons plus de 5000 références** de produits standards, spécifiques et distribués (sous nos propres marques, nous proposons deux principales offres couvrant un large spectre : L'offre FOLAN dédiée au Télécom et Réseau et TERAOPTIC spécialisée pour les réseaux FTTH). Le haut degré d'exigence en matière de produits et de qualité de service pour nos clients s'est traduit par l'obtention de notre **certification ISO 9001** depuis 1999, puis une certification **Silver Ecovadis**, organisme missionné par nos grands donneurs d'ordres (Orange, Bouygues Telecom ...).

Depuis 2015 nous avons obtenu les certifications **ISO 14001 et OHSAS 18001** afin de fournir une évaluation fiable sur notre performance environnementale et sécurité.

2. Chiffres d'affaires et Effectifs :

| | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| Chiffre d'affaires | 11 134 066 € | 12 389 572 € | 11 828 604 € |
| Effectif moyen | 45 personnes | 65 personnes | 69 personnes |

3. Nos activités :

Notre activité est déployée autour de 3 axes complémentaires :

Conception & Fabrication

Équipements et solutions d'infrastructures réseaux et télécoms. Offre complète de câblage Fibre optique et cuivre.



Distribution de produits complémentaires

Appareils de mesures et de contrôle VIAVI, soudeuses FiberFox, outillage MILLER - RIPLEY, système d'accroche pour ancrage de câbles aériens MALICO, nettoyage STICKLERS ...



Services Associés

Location d'appareillage, étalonnage et vérification, maintenance et formation.



4. Nos implantations :

Nous avons plusieurs **flux de production** grâce auxquels nous assurons la continuité de la fabrication et de la production afin de pouvoir répondre à tous types de demandes (demande urgente, petite, moyenne et grande série, ...).

1 une clientèle internationale

3 sites de production :
France
Roumanie
Chine



5. Implication professionnelle :

Nous prenons très à cœur notre implication dans les organisations interprofessionnelles de notre secteur afin de rester toujours à l'écoute des acteurs de notre marché.

Grâce à notre expertise et à notre professionnalisme, nous sommes **membre du comité fibre de l'Autorité de Régulation des Communications Electroniques et des Postes (ARCEP)**.



Nous participons aux **comités techniques de France Très Haut Débit : F_THD**.



Nous sommes également membres des principales fédérations et organisations telles que la FIRIP, le CREDO, ARUFOG, le FTTH Council Europe et Middle East & North Africa, le Club Optique, IDFO et la FFB.

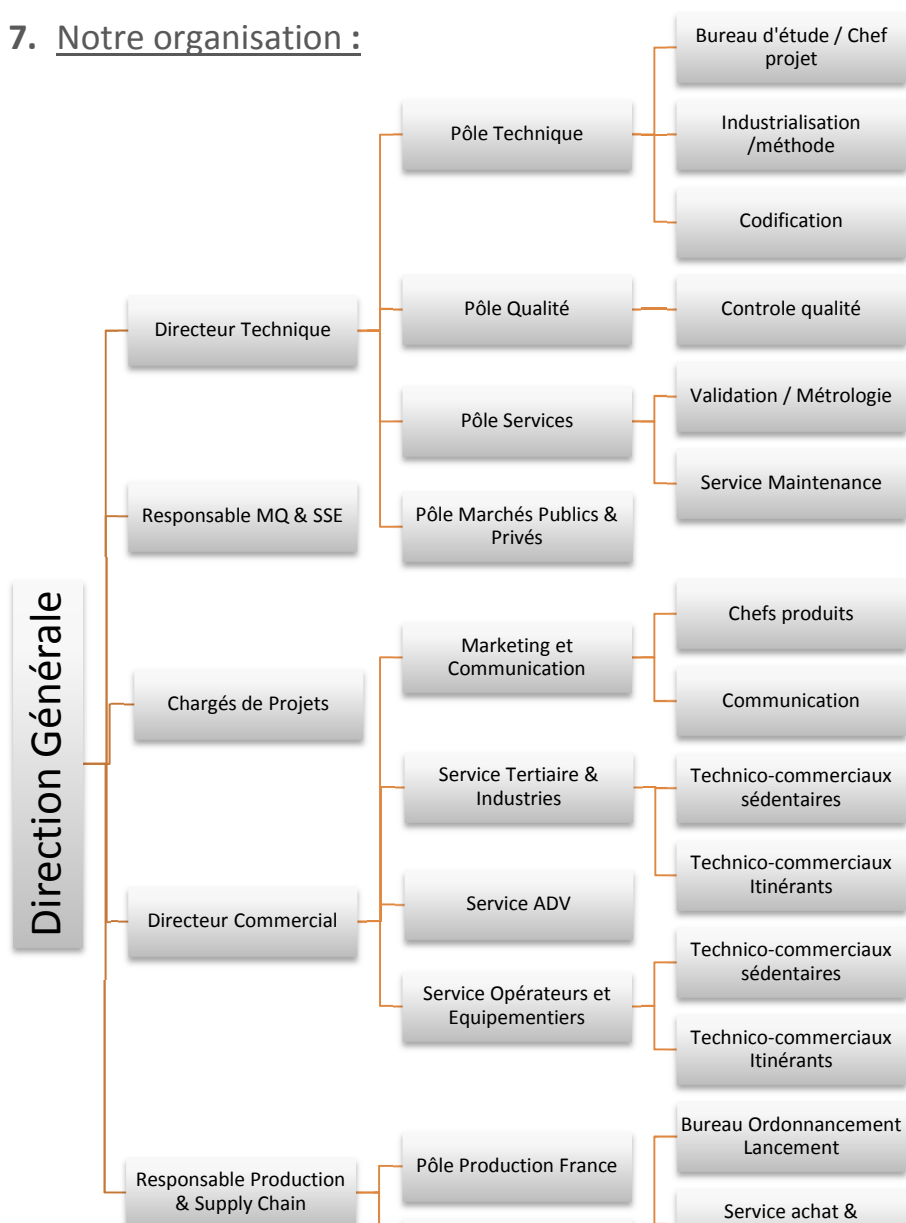
6. Nos références :

6 Millions de points câblés **30 000 Tiroirs fabriqués** **300 000 BTO/PTO fournis** **4 000 000 Raccords livrés /an**

Nos clients sont les opérateurs, les équipementiers, les installateurs, les acteurs de l'énergie et de l'industrie et le secteur public.



7. Notre organisation :



PÔLE TECHNIQUE

- Bureau d'étude composé de 4 personnes
- Un chef projet
- OEM possible
- Travail sur cahiers des charges clients et interne
- Industrialisation interne et externe

PÔLE QUALITÉ

- Une responsable management qualité, santé-sécurité et environnement, Qualité
- Une démarche qualité globale
- 4 contrôleurs qualité (Europe et Asie)

PÔLE SERVICE

- Maintenance matériels (étalonnage, contrôle, réparation...)
- Laboratoire et centre de maintenance
- Métrologie (calibrage appareil...)

PÔLE MARCHÉS PUBLICS

- Un ingénieur Réseaux et Télécom
- Une assistante spécialisée

PÔLE COMMERCIAL

- Chaque compte client est suivi en binôme par un technico-commercial itinérant et un

PÔLE PRODUCTION FRANCE

- Petites ou moyennes séries, sur-mesure, délai court ...
- Intégration de composants avec chaîne de montage dédiée, possibilité de montage mixte
- Equipement de baies et coffrets personnalisés...
- Câbles préconnectés à la demande...

PÔLE PRODUCTION ROUMANIE

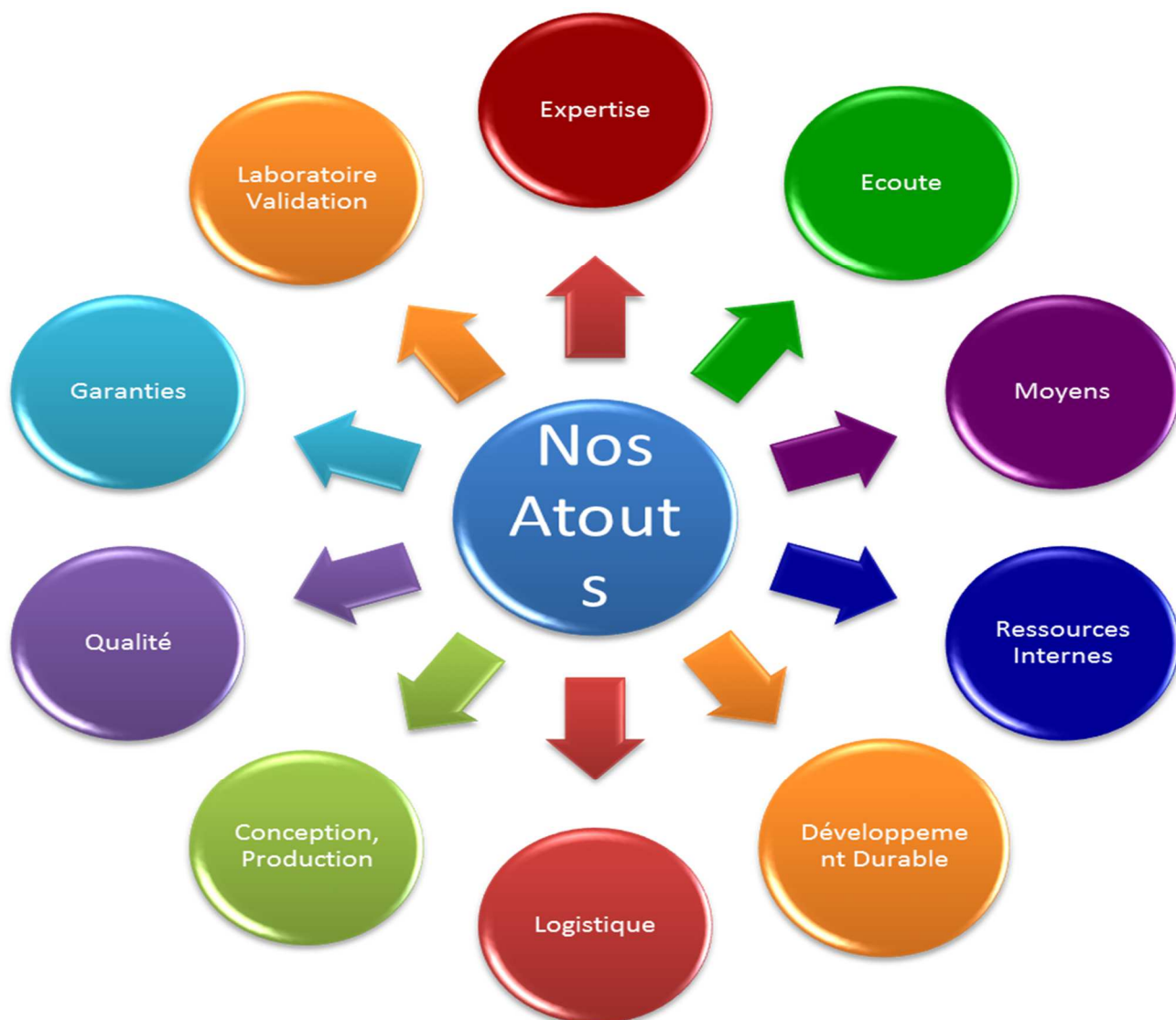
- Moyennes et grandes séries
- Offre standard
- Augmenter le flux de production européen tout en optimisant le rapport Qualité/Prix

PÔLE PRODUCTION ASIE

- Grande série, Offre standard
- Une personne française sur place pour superviser la production et effectuer les contrôles qualité avant expédition
- Optimisation du rapport qualité / prix

PÔLE SUPPLY CHAIN

- Un service achat /approvisionnement
- Un bureau ordonnancement / lancement pour assurer la continuité des flux de



III. Les 10 principes du Pacte mondial de l'ONU :

1 Droits de l'homme :

- ✓ **Principe N°1 : 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**

Charte éthique et comportementale pour un développement durable

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies en Septembre 2012, nous nous sommes engagés à respecter et à promouvoir dans nos activités et notre sphère d'influence les dix principes relatifs aux Droits de l'Homme, au Droit du Travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Nos atouts, notre savoir-faire, nos ressources, notre culture sont résolument tournés vers la croissance qui assurera la pérennité de notre société. Ce développement passe nécessairement par la recherche de la performance aussi bien opérationnelle que financière.

La performance de notre entreprise ne se limite pas seulement à ses résultats économiques et financiers. Notre objectif est la création de valeur globale qui doit nous inciter à augmenter la valeur environnementale dans notre stratégie générale avec le développement économique, social et sociétal.

En recherchant la performance globale, en poursuivant un projet économique et social inscrit dans la durée, nous avons l'ambition de partager nos réussites avec nos salariés, nos clients et de manière plus générale avec l'ensemble des acteurs concernés.

Cette charte symbolise des valeurs et des droits qui fondent notre identité par un mode de management qui est le garant de notre cohésion et le moteur de notre développement. Ce modèle repose sur la responsabilisation des managers. La confiance dont bénéficient ces derniers est indissociable des principes intangibles de loyauté et de transparence.

Ce modèle favorise la performance de chaque collaborateur dans le cadre de règles du jeu claires.

Nous nous engageons à conserver une attitude de neutralité à l'égard de la politique et de la religion, qui passe notamment par le refus de soutenir préférentiellement une formation politique ou un ordre religieux.

Les salariés de la société s'interdisent de porter atteinte à la réputation de FOLAN ou de compromettre l'intégrité de son patrimoine et de ses systèmes d'information et plus généralement veillent en tout temps au respect de la charte informatique.

Quels que soient les intérêts commerciaux ou financiers en jeu, nous nous engageons à veiller à ce que nos ressources et nos biens ne soient pas utilisés à des fins de corruption.

En aucun cas, nous ne recourons à un tiers pour accomplir ce que l'éthique ou la loi nous interdit de réaliser par nous-mêmes. Nous rappelons qu'engager les services d'un partenaire commercial aux fins de corrompre une personne, physique ou morale, est un délit au regard des lois de lutte contre la corruption. Préalablement à toute relation contractuelle avec un partenaire commercial, nous engageons un processus de sélection méthodique et documenté.

Par ailleurs, les gratifications commerciales, comme les cadeaux et invitations, accordées ou reçues de nos clients, fournisseurs et autres partenaires n'ont d'autre but que de consolider notre image de marque et d'entretenir de bonnes relations commerciales. Leur valeur doit toutefois demeurer symbolique et elle ne saurait influencer ou donner l'impression d'influencer notre décision commerciale.

La bonne exécution des missions de l'entreprise suppose que nous évoluions dans une ambiance de travail positive et notamment exempte de toute pression, poursuite ou persécution à caractère moral ou de tout agissement considéré comme du harcèlement. La courtoisie, le respect des règles élémentaires de politesse, un esprit ouvert et positif doivent être la priorité pour tous les acteurs de notre société.

Tout salarié de la société Folan doit veiller à ce que ses actes ne soient pas de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité de ses collègues, à altérer leur santé physique ou mentale ou à compromettre leur avenir professionnel.

De bonnes conditions de travail et la prise en compte des facteurs humains sont notre préoccupation quotidienne au même titre que la performance économique, le respect de l'environnement et la satisfaction de nos clients.

Les salariés doivent bénéficier des équipements de sécurité adaptés à leur activité et être informés des règles et responsabilités vis-à-vis de leur propre sécurité, leur permettant d'être individuellement acteur, pour leur propre santé/sécurité ainsi que pour celle de leurs collègues et pour les générations à venir.

Nous assurons l'égalité des chances à l'ensemble de notre personnel. Le recrutement et les promotions sont effectués en fonction des seules qualités professionnelles et des résultats. Nous respectons la dignité et la vie privée de chacun.

Nous plaçons également le respect de la personne au cœur de notre éthique. Les droits de la personne commandent nos relations aux autres.

Dans le respect scrupuleux des Droits de l'Homme, nous nous opposons à toutes formes de travail des enfants ou de travail forcé et nous engageons nos prestataires et fournisseurs dans le respect de ces principes.

Responsables de l'impact de nos activités sur tout milieu naturel ou humain, nous faisons du respect de l'environnement un critère majeur de nos choix opérationnels pour assurer que notre croissance rentable va de pair avec la promotion des valeurs sociales et la qualité de l'environnement.

Nous nous efforçons d'atteindre les meilleurs standards environnementaux en matière de préservation des ressources naturelles, de consommations énergétiques, de gestion des déchets.

La mise en place d'un système de management investi tant au niveau de l'environnement que de la qualité et la sécurité favorise une démarche d'amélioration continue dans tous ses domaines.

Le développement d'un bon climat de travail, propice à l'efficacité économique et commerciale de notre entreprise, aux progrès sociaux et à l'épanouissement de chacun, exige des efforts continus et une coopération de tous pour s'assurer que notre croissance rentable va de pair avec la promotion des valeurs sociales et la qualité de l'environnement.

Fait le 30/06/2016

Ludovic ROBERT

Président de la société FOLAN

✓ ***Principe N°2 : A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.***

La charte d'engagement que nous avons élaboré pour nos principaux fournisseurs au départ sur la base des principes de l'OIT a été développée le 07/07/2013 pour intégrer une dimension plus vaste.

Le contenu de la charte signée par 100% de nos fournisseurs stratégiques est le suivant :

**FOLAN,
Groupe R&D,**

Hereby represented by Mr Ludovic ROBERT acting as CEO, respect and support the application of the ILO Declaration adopted in 1998 on Fundamental Principles and Rights at Work is an expression of commitment by governments, employers' and workers' organizations to uphold basic human values - values that are vital to our social and economic lives.

Our company declares to promote and realize, by its own will and according to the ILO constitution, the principles and strategic goals of the ILO regarding the fundamental laws:

- Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining
- Elimination of all forms of forced or compulsory labour
- Effective abolition of child labour
- Elimination of discrimination in respect of employment and occupation
- Elimination of all forms of corruption, extortion, embezzlement, bribery...
- Elimination of all use of corporal punishment, mental or physical coercion, any form of abuse or harassment or threat of such treatment

In addition, the ILO Declaration is based primarily on constitutional principles of the ILO: "The principles and fundamental rights at work are an expression of constitutional principles of the Organization" (Sixth expected from the Declaration of the ILO 1998). In order, these general principles are:

- Labour is not a commodity;
- Freedom of expression and of association are essential to sustained progress;

- Poverty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere;
- The adoption of the eight-hour day or week of forty-eight hours, and the adoption of a weekly rest period of twenty-four hours minimum which should include Sunday whenever it is possible, are goals to reach, wherever they have not yet been obtained.
- Child labour must be abolished, it is necessary to bring work for young people of each sex, and allow necessary limitations to continue their physical development and their education.
- Principle of equal salary, without discrimination based on sex, for a work of comparable worth, has to be enacted in each country.
- Principle of safety and healthy work conditions.

Les engagements à ces principes sont validés quotidiennement par notre correspondant qualité sur place et une fois par trimestre par notre Responsable Supply Chain qui veille lors de ses audits à contrôler la réalité de cet engagement de nos partenaires.

Ces principes sont inclus dans les critères de sélection de nos fournisseurs et leur évaluation ou réévaluation quantifie le respect de cet engagement.

Étant devenus experts dans les télécommunications, nous contrôlons chaque produit que nous proposons et nous attachons une importance à la qualité des produits sensibles du fait de leur nécessité à répondre à des spécifications exigeantes et une longévité certaine, tout particulièrement concernant les fibres optiques, les connecteurs optiques et tout le matériel associé (Tiroirs, Coffrets, ...). Les engagements relatifs aux droits de l'homme, à la libre expression, la lutte contre la corruption, les discriminations et la protection de l'environnement sont inclus dans le questionnaire d'audit fournisseur servant d'outil pour analyser la performance du fournisseur sélectionné.

2 Normes du travail :

- ✓ ***Principe N°3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;***
- ✓ ***Principe N°4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;***
- ✓ ***Principe N°5 : L'abolition effective du travail des enfants ; et***
- ✓ ***Principe N°6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession***

La communication interne développée au sein de notre société promeut la liberté d'expression de l'ensemble de nos collaborateurs que ce soit par exemple à travers l'entretien annuel, les réunions d'équipe, réunions de service formelles ou informelles.

Les réunions avec le CE ou le CHCST sont également des vecteurs importants de communication interne avec d'autres supports comme l'affichage ou notre plateforme Vdoc, réseau intranet de partage d'information et de communication pour l'ensemble des membres de l'entreprise.

Sur la plateforme Vdoc, le responsable RH tient un édito sur les actualités RH mis à jour très fréquemment, notre président diffuse également par ce biais les actualités récentes de notre secteur d'activité, nos parties prenantes.

De même, une communication importante est réalisée chaque année par notre Président à l'ensemble des salariés de Folan pour présenter la stratégie de l'entreprise et ses enjeux et les objectifs à venir.

La transparence dans la communication interne est réelle et quotidienne.

Enfin, chaque évènement important de notre organisation est présenté à tous les salariés à travers une réunion générale qui est clôturée par un échange entre la direction, le pilotage dans son ensemble et les autres collaborateurs.

En ce qui concerne l'égalité des chances, entre autres, notre entreprise possède un processus bien rodé de circuit d'intégration complet au sein de notre structure qui est effectué pour toute personne entrante quel que soit le poste recruté.

Dans un souci de vie privée et d'intégrité de nos données, nous avons élaboré, depuis le début de l'année 2013, une charte informatique qui est intégrée aux documents transmis à l'embauche.

Les membres du CE, du CHSCT sont accueillis régulièrement par notre président, un compte-rendu est établi et disponible à tous. Les délégués du personnel, avant chaque réunion, demandent à chaque salarié si des questions annexes devaient se rajouter à l'ordre du jour communiqué. Un affichage et des moyens de communication, bureautique sont mis à disposition de ces instances représentatives des salariés.

Les organisations syndicales sont invitées à chaque élection des représentants du personnel à se manifester. 100% des salariés sont régis par la convention collective de la métallurgie dont les accords sont signés par les organisations syndicales. Cette convention est disponible pour consultation dans le bureau des ressources humaines.

Tout salarié de notre société Folan a un contrat de travail qui spécifie sa rémunération, son coefficient en fonction des compétences d'embauche, son temps de travail.

Toute heure de travail supplémentaire est validée par le responsable du service et par le service RH avant d'être effectuée et rémunérée sur la base légale.

Un contrat de travail ne peut pas être proposé à une personne qui n'atteint pas l'âge de 16 ans et pour ces mineurs ce sont des contrats adaptés, réglementés qui sont proposés.

Un processus d'embauche de personne étrangère est maîtrisé par notre service des ressources humaines. Folan a vocation à être présente à l'international et les collaborateurs étrangers sont précieux dans ce développement.

Sur un effectif de 75 personnes sur le bilan social du 01/01/2015 au 31/12/2015, nous recensons 40 femmes au global de l'effectif de salariés Folan, toutes catégorie professionnelles confondues, contre 35 hommes.

| Folan site France | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| Effectif moyen | 45 personnes | 65 personnes | 69 personnes |

Notre entreprise croit en l'Homme et la progression de l'effectif de notre société Folan sur son site France est parlante.

Il est à noter que sur les 69 personnes de l'effectif moyen annuel de Folan, sur son siège social de Vaulx-En-Velin, 68 sont des contrats de travail à durée indéterminée.

La volonté de notre direction est d'investir dans l'Homme et sur le long terme.

Le taux de remplacement du 1er trimestre 2015 (nb entrée/ nb sortie) est de 166.67 %, il reflète la dynamique et également la place importante de l'être humain dans l'évolution de la société FOLAN.

Dans le même ordre, la variation de l'absentéisme du premier trimestre 2014 par rapport au premier trimestre 2015 est de -44.52 %.

Le taux d'absentéisme moyen sur 2015 pour Folan est 2.74 % alors qu'il atteint pour notre branche une valeur moyenne de 5 à 6 % annuelle.

En matière d'accident du travail, Folan dans un souci de transparence publie le tableau ci-dessous :

| Année | 2015 |
|---|-------------|
| Indice de fréquence = Nombre d'accidents avec arrêt X 1 000 /Nombre moyen de personnes exposées | 17.26 |
| Taux de fréquence = Nombre d'accidents avec arrêt X 1 000 000 /Nombre d'heures travaillées | 11.51 |
| Effectif moyen = | 57.92 |
| Taux de gravité = Nombre de jours d'arrêt X 1 000/Nombre d'heures travaillées | 0.10 |

Ces statistiques démontrent un climat social détendu, des conditions de travail optimums et une infrastructure adaptée.

3 Environnement :

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

Nous sommes également certifiés ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001 depuis avril 2015. Cette triple certification qualité-sécurité-environnement nous permet d'avoir une politique globale de management des risques.

Pour cela, nous avons amélioré notre **Système de Management intégré (QSE)**. Ce système couvre l'ensemble des directives mesurées par des indicateurs de performance et de surveillance dont les objectifs qualité, sécurité et environnement engendrent la **maîtrise** et l'**amélioration** permettant la pérennité de notre organisation et notre stratégie de développement.



Les activités de Folan n'ont pas un impact majeur sur l'environnement cependant, une évaluation complète des aspects environnementaux selon la méthode du plan environnemental conçu par l'ADEME sur la base d'une analyse globale des « entrées-sorties » selon la sensibilité des milieux (eau, air...), contraintes réglementaires... a été réalisée et les impacts significatifs mesurés font l'objet d'un plan d'action d'amélioration.

Cette analyse nous permet de déterminer des cibles environnementales précises essentiellement tournées vers une économie énergétique, une gestion rigoureuse de nos déchets et une surveillance de nos flux de transport.

Nous gérons l'ensemble de nos déchets et nous suivons leurs quantités, pour les déchets spéciaux tels que les DEEE, les déchets issus des matières dangereuses (en quantité infime), leur gestion (recyclage, incinération...).

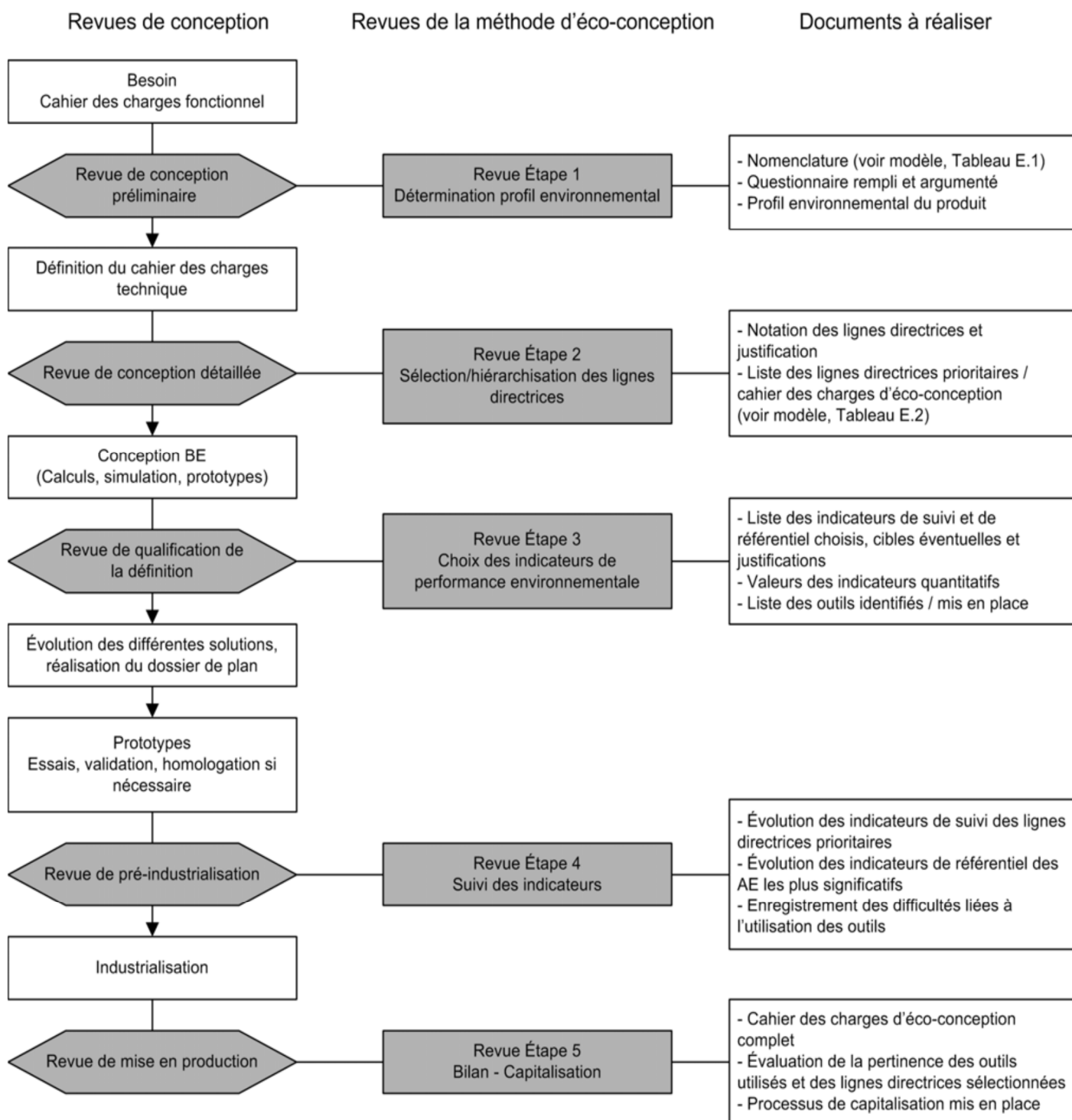
Nous mesurons le taux de carbone de nos transports et l'objectif est la réduction de cet impact environnemental.

Nous incitons nos collaborateurs et partenaires à opter plutôt pour les visioconférences que les déplacements.

Pour limiter encore cette empreinte carbone, la société Folan a développé un site de production en Roumanie afin de réduire les flux de transports avec nos partenaires asiatiques.

Enfin, notre bureau d'études intègre dans le développement ou la conception de tout produit une analyse d'écoconception afin d'avoir une parfaite maîtrise sur le cycle de vie de nos produits, de pouvoir informer, orienter nos clients sur la fin de vie de nos produits.

Cette éco-conception s'appuie sur la méthodologie suivante :



Nous avons mis en place une veille réglementaire externalisée pour valider notre conformité réglementaire sur les aspects environnementaux et hygiène, santé, sécurité au travail.

Conciliant économie, écologie et progrès social, le développement durable mise sur le changement de comportement des citoyens, des entreprises et des gouvernements pour lutter, à l'échelle locale comme planétaire, contre les risques sanitaires et industriels, les changements climatiques, l'érosion de la biodiversité et les inégalités sociales.

Notre démarche de développement durable s'inscrit dans la politique générale de développement de performance. Au-delà de l'expertise technique et économique des projets, nous avons pour but d'accroître les valeurs ajoutées



sociale, sociétale et environnementale.

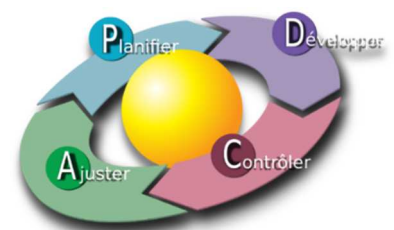
Soucieux de notre responsabilité en termes de pratique sociétale, nous sommes certifiés « **Silver** » **Ecovadis** depuis Octobre 2014. Cette certification dresse une photographie de notre performance **RSE** (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) selon des critères de notation basés sur 4 thèmes : **environnement, social, éthique et « Supply Chain »** (Chaîne d'Approvisionnement). Ainsi, elle permet de nous rendre compte annuellement des points d'amélioration potentiels sur lesquels travailler aboutissant ainsi vers la mise en place de plans d'actions basés sur des critères responsables. Notre score atteint 60/100 par Ecovadis sur juillet 2016, ce score nous place parmi les 30 % de meilleurs fournisseurs mondiaux.

a Certification ISO 14001 et OHSAS 18001

Soucieux de mettre en place un système de management **environnemental** efficace, nous avons souhaité poursuivre et améliorer les démarches mises en place notamment en acquérant la certification **ISO 14001**. Avec cette certification, nous mettons en œuvre, tenons à jour et améliorons un système de management environnemental en s'assurant de sa conformité avec la politique déjà établie. Ce système de management se base sur le principe de la **Roue de Deming** pour maîtriser **les impacts** de notre activité et nous engager dans une **démarche de progrès continu** tout en restant conforme à la réglementation environnementale.

Cette certification nous permet :

- ◆ De gérer l'impact de nos activités sur l'environnement et de démontrer l'efficacité de notre gestion.
- ◆ D'assurer la conformité de la politique environnementale établie
- ◆ De démontrer la conformité à la Norme internationale via la certification par l'**AFNOR** de notre système de management environnemental.



b Traitement des déchets

Le tri des **Papiers & Cartons** est fait à la source pour les papiers et les petits cartons. Concernant les cartons d'emballage, les matériaux d'autres compositions sont retirés (polystyrène, nylons, ...). Nos papiers et cartons sont **valorisés** et injectés après traitement directement en matière première.

Une benne est dédiée aux **déchets en bois** (caisses en bois, tourets, palettes cassées, ...). Nous favorisons l'utilisation de palettes en bois pour tout ce qui concerne la zone de stockage au sol. En France, l'utilisation de 4m3 de bois-énergie économise 1 tonne équivalente de pétrole et évite ainsi en moyenne l'émission de 1,5 à 2.5 tonnes de CO2 dans l'atmosphère.



Les déchets de bois suivent différentes filières de traitement. Ils peuvent être réemployés ou valorisés. Dans le cas du réemploi, les palettes en bon état sont reconditionnées par des récupérateurs spécialisés. Dans le cas de la valorisation, le bois est broyé et peut ensuite suivre soit une valorisation énergétique en chaufferie, soit une valorisation matière via la fabrication de panneaux de particules.

Les autres déchets (Métal, plastique, ...) sont mis dans une seule benne et sont revalorisés ou détruits.

De même, des mesures sont prises pour **réutiliser** ou **recycler** les **déchets électroniques**, à savoir une mise en place d'un système individuel d'enlèvement et de traitement des **DEEE (Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques)** professionnels. Ces déchets électroniques peuvent contenir de nombreux composés toxiques tels que des métaux lourds (mercure, plomb, ..) d'où l'importance de leur enlèvement et de leur remise aux filières de traitement pour un **recyclage** ou une **incinération**.

c Respect des directives européennes RoHS II et Reach

Nous faisons toujours une évaluation des matériaux entrants vis-à-vis des exigences **RoHS II**. Ces exigences visent à limiter l'utilisation de certaines **substances dangereuses** dans les équipements électriques et électroniques. Cette directive s'applique à tous les nouveaux produits mis sur le marché dans l'Union Européenne, qu'ils y soient importés ou fabriqués.



De même, nous suivons le règlement **REACH** de l'Union Européenne qui définit l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques. Ce règlement nous fait porter la responsabilité d'évaluer et de gérer les risques posés par les produits chimiques tout en fournissant des informations de sécurité adéquates aux utilisateurs. Nous décidons et contrôlons les substances que nous intégrons à nos produits et imposons le respect de ces règles à nos fournisseurs.



d Optimisation des transports & réduction des émissions de CO2 et gaz à effet de serre

Nos principaux partenaires de transport adoptent une politique de l'environnement étroitement liées à leur réussite commerciale. Grâce à leur expertise et à leur présence mondiale, ils sont en mesure de proposer à leur client un large portefeuille de produits et services verts. En leur fournissant des bilans carbone détaillés, ils leur présentent les situations en émission de CO2, de gaz à effet de serre ainsi que l'émission en amont provenant de la production et le transport de carburant d'énergie.



Dans le cadre de l'optimisation verte, ils identifient les domaines susceptibles d'être améliorés et les façons de parvenir à une réduction des émissions de gaz à effet de serre. Ils analysent l'ensemble de la chaîne logistique de leurs clients et collaborent pour optimiser les routes commerciales et les modes de transport afin d'améliorer les performances environnementales et globales.

Une politique de réduction d'émission de CO2 en se basant sur trois pôles :

- ◆ **L'optimisation du réseau routier d'acheminement** : L'utilisation de caisses mobiles et le chargement en vrac, réduisent le transport à vide et le nombre de liaisons routières.
- ◆ Le Développement de **nouveaux modes de livraison** : mise en place de nouveaux modes de livraison **non polluants**
- ◆ Création de **sites de livraison plus propres** : Les Espaces de Livraison Urbains sont déployés à travers la France (Paris, Toulouse, Marseille). Ils utilisent des véhicules **peu polluants** et servent de sites relais en centre-ville pour la collecte et la livraison.

Nos transporteurs représentent aussi des transporteurs responsables. Cela peut aussi se mesurer à travers les divers certifications QSE qu'ils possèdent tels que les certifications de Qualité (**ISO 9001**), de Sécurité (**OHSAS 18001**), et d'Environnement (**ISO 14001**).

En plus des démarches responsables présentées précédemment, en interne, nous pouvons aussi compter les points suivants :

- Une **réduction des consommations d'énergie** via des programmes de sensibilisation des employés,
- Une mise en place d'une **charte comportementale et éthique** pour un développement durable,
- Une démarche **RSE** structurée et proactive,
- L'**analyse du cycle de vie** des principaux produits,
- Un **suivi** du nombre de produits collectés en fin de vie pour les **recycler** et les **retraiter**,
- Un respect des conventions et recommandations de l'**Organisation Internationale du Travail (OIT)**.

4 Lutte contre la corruption :

- ✓ ***Principe N°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.***

Voir la charte éthique et comportementale page 8 de ce document visant, entre autres, à lutter contre toutes les formes de corruption auprès de tous ses collaborateurs qui ont, de par leur fonction, à engager financièrement notre société.