



# CHARTRE DE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE





## Communication sur le progrès

Fondée en 2007, Extia propose une approche inédite dans son domaine en alliant performance et bien-être au travail. Notre ambition est de développer les compétences de chaque salarié et de l'accompagner grâce à un suivi personnalisé et un management de proximité. Présente depuis 2012 au Palmarès Great Place to Work®, récompensant les entreprises où il fait bon travailler, notre société occupe cette année la 3<sup>ème</sup> place du classement des entreprises françaises de 500 à 5 000 salariés et la 13<sup>ème</sup> place du classement européen. Adepte de la culture agile favorisant l'amélioration continue et l'intrapreneuriat, nous avons atteint le cap des 1 000 salariés en seulement 10 ans.

Extia s'engage à proposer des solutions innovantes à ses clients dans des secteurs variés tels que l'IT, le digital, les télécoms et l'ingénierie en s'appuyant notamment sur ses pôles d'expertises (agence digitale Kilix, pôle innovation et bureaux d'études en calculs des fluides dynamiques et télécoms).

Dans un contexte d'évolution accélérée des technologies et des réglementations, Extia offre des solutions et une gamme de services complète en intégrant dans sa stratégie les enjeux du développement durable. Au-delà du monde professionnel, Extia accompagne ses salariés dans leurs engagements associatifs et leur permet de prendre part à des actions sociales et humanitaires. Depuis 2015, Extia a renforcé son engagement responsable en développant le mécénat de compétences afin de soutenir des projets associatifs.

Dès 2012, Extia a fait le choix de soutenir dans sa sphère d'influence les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les Droits de l'Homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Ce soutien exprime ainsi sa volonté de mener des actions de responsabilité sociétale et environnementale pour faire d'Extia un acteur majeur dans les démarches innovantes tournées vers le respect de l'individu et de la planète.

En tant que Président d'Extia, je confirme l'engagement de notre société à soutenir de façon continue le Pacte Mondial des Nations Unies et je renouvelle notre adhésion à l'initiative et à ses principes. Nous nous inscrivons ainsi dans une logique de transparence et de responsabilité à communiquer sur ce sujet et à en informer nos partenaires, nos salariés et nos clients.

Arnaud FREY  
Président d'Extia

## **Avant-propos**

Société de conseil en ingénierie fondée en 2007, Extia se positionne comme un acteur majeur dans les démarches innovantes tournées vers le respect de l'individu et de la planète.

En s'engageant à respecter et promouvoir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies en matière de droits de l'Homme, de respect des conditions de travail, de protection de l'environnement et de lutte contre la corruption, Extia affirme sa volonté de faire du développement durable une préoccupation centrale de sa stratégie d'entreprise.

Extia s'engage également à promouvoir le principe dans sa sphère d'influence. Dans cette optique, Extia a élaboré la présente charte de responsabilité sociale et environnementale afin d'informer l'ensemble de ses collaborateurs des normes en vigueur au sein de la société. De plus, Extia les invite à s'associer à cette démarche et à se conformer aux dispositions du Pacte Mondial des Nations Unies.

## **Nos valeurs**

### **« D'abord qui, ensuite quoi ! » l'approche inédite d'Extia**

Chez Extia, l'engagement à porter un projet nous semble plus important que l'expérience sur le sujet. Nous faisons chaque jour le pari de recruter les personnes avec qui nous souhaitons travailler. Nous prenons le temps de nous entourer des meilleurs puis décidons ensemble des projets sur lesquels ils interviendront. Nous sommes à l'écoute des souhaits et des idées de nos salariés et mettons tout en œuvre pour leur permettre de développer leurs compétences!

### **Une entreprise apprenante**

Notre politique formation ne se cantonne pas au simple développement des compétences. Elle s'inscrit dans l'ambition plus large d'« entreprise apprenante », c'est-à-dire la mise en place d'un environnement de travail qui favorise, à tous les niveaux, l'échange des savoirs et les retours d'expérience. Chaque salarié a la possibilité de devenir formateur et de partager son expertise avec les autres salariés d'Extia. Des formations internes – ouvertes à tous les salariés sans limitation, quelle que soit leur fonction – viennent compléter les formations dispensées par des organismes externes. En 2017 comme en 2016, 60% des Extiens ont bénéficié d'une formation.

### **Une entreprise où il fait bon travailler**

La notion de bien-être et de plaisir au travail est centrale pour Extia.

Sur le fond, l'écoute, le dialogue, la confiance et le droit à l'erreur doivent permettre à chacun d'exprimer tout son potentiel.

Sur la forme, nous avons imaginé des locaux qui nous ressemblent : conviviaux, ludiques et évolutifs, et mis en place des activités pour tous : la séance TedX le lundi, les cours d'anglais le mardi, les formations continues ouvertes à tous le mercredi, les massages ou les paniers bio le jeudi, ou la séance de fitness le vendredi.

### **Une entreprise agile**

Extia fait confiance à ses salariés en les responsabilisant sur leurs projets et développe ainsi leur capacité d'autonomie. Notre objectif ? Favoriser la collaboration intra et inter-équipes !

Les salariés peuvent ainsi, selon leurs intérêts, participer à des projets qui ne sont pas forcément liés à leur poste, mais sur lesquels ils souhaitent intervenir.

Ce qui nous motive ? L'amélioration continue !

Être à l'écoute de nos salariés nous permet de nous remettre en question au quotidien, afin de rester en accord avec nos salariés et nos idées fondatrices. Les équipes travaillent en pleine collaboration, et partagent leurs bonnes pratiques, quels que soient leur métier ou secteur d'activité. Notre savoir-être s'incarne dans les notions d'équipe, de confiance et de talent.

### *Une entreprise responsable*

Nos salariés ont des convictions qui ne se cantonnent pas à leur univers professionnel. Nous les accompagnons dans leur projet solidaire : Sabrina et Thibault sont partis 4 mois en 2016 pour construire des écoles avec l'association France Madagascar, nous avons mobilisé toutes nos ressources en robotique pour créer une main artificielle au petit Jimmy, Jessica a participé à l'édition Trophée Roses des Sables de 2015. Plus d'une centaine de salariés sont intervenus ces 2 dernières années auprès de nos associations partenaires dans le cadre du pôle Mécénat de compétences. Et nos locaux sont régulièrement transformés en lieu de collecte en faveur des Restos du Cœur et d'Emmaüs. Enfin, l'année de nos 10 ans, 10 défis ont été lancés à nos salariés pour récolter 10 000 euros qui seront reversés à l'association de leur choix.

# Les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies

---

## 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 ; et
- Principe 2** à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

Extia entretient une politique orientée vers l'humain et le bien-être de ses salariés. C'est pourquoi, la société de conseil en ingénierie tient à agir pour le respect des droits de l'homme dans sa sphère d'influence et à travers des partenariats avec diverses associations.

### Agir contre l'exclusion

Extia accompagne plusieurs associations à travers des mécénats de compétences depuis 2015. Elle réalise des projets, principalement informatiques pour :

- Emmaüs
- Amnesty International
- Passerelles Numériques
- Planète Enfants
- Les Restos du Cœur
- Charles Peguy
- Le Croix Rouge française
- E-Nable
- Wetechcare
- La Parole sourds

Extia accompagne également ses collaborateurs dans leurs actions humanitaires :

- Participation au « Trophée Roses des Sables » qui a pour objectif de récolter des fonds pour lutter contre le cancer du sein. L'occasion également de distribuer des fournitures scolaires et du matériel médical aux enfants des villages marocains.
- Soutien à l'association France Madagascar pour la construction d'écoles.

A l'occasion des 10 ans d'Extia, nous avons lancé un projet solidaire exceptionnel. 10 challenges sont lancés à l'ensemble des Extiens. Chaque défi réalisé ajoute 1 000€ à une cagnotte. A la fin de l'année, l'intégralité de la cagnotte sera reversée à une association choisie par les salariés.

### L'innovation au service des autres

Notre pôle innovation est à but technique mais également humain. Nous souhaitons mettre la technologie et l'innovation au service des autres. :

- Les projets de robotique menés à bien par notre pôle innovation se concentrent sur l'aide à la personne : aide aux personnes à mobilité réduite, détection et assistance aux personnes atteinte de maladie neurologique, aide aux infirmiers, etc.
- En partenariat avec Soft Bank Robotics, Extia a aidé à concevoir une colonne vertébrale pour un robot d'1m50. A terme, ce robot a pour but d'assister les personnes âgées en maison de retraite.

### Engagement sociétal

Extia s'implique au quotidien auprès d'écoles d'ingénieurs, d'organismes professionnels et de diverses associations. Son engagement se traduit notamment par le développement de partenariats et de parrainages. Extia intervient ainsi sur des sujets tels que la préparation et l'accompagnement des étudiants dans la vie professionnelle (participation aux sessions de

simulation d'entretien), la participation aux journées portes ouvertes et aux forums de recrutements. Extia organise également des journées portes ouvertes dans ses locaux afin de familiariser les étudiants au monde professionnel.

## CONDITIONS DU TRAVAIL

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

Les collaborateurs d'Extia s'engagent à prévenir toutes les formes de discrimination et promouvoir l'égalité des chances, entre les hommes et les femmes, et en faveur des catégories vulnérables. Ils s'interdisent le recours au travail des enfants de moins de 15 ans, et contribuent à promouvoir la négociation collective, prévenir les conflits du travail et tout mettre en œuvre pour les résoudre.

Extia s'engage à respecter strictement les obligations légales relatives à la déclaration de tous les salariés aux organismes de sécurité et de protection sociale. De plus, Extia s'engage à assurer à tous ses collaborateurs des conditions d'hygiène et de sécurité conformes à la législation en vigueur, et au minimum des infrastructures sanitaires décentes, le respect strict de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Toujours dans un souci d'amélioration continue de la qualité des processus, Extia est certifiée ISO 9001 depuis 2011 et a entamé des démarches de certification MASE (Santé, Sécurité et Environnement) en février 2015, et ISO 27001 en octobre 2016.

### Le bien-être au travail

Lauréate depuis 2012 du palmarès des entreprises où il fait bon travailler établi par l'Institut Great Place To Work®, Extia concentre ses efforts sur l'évaluation et l'amélioration du bien-être de ses employés. En 2017, elle occupe la 3<sup>ème</sup> place du classement des entreprises françaises de 500 à 5 000 salariés, ainsi que la 13<sup>ème</sup> place du classement européen, grâce à ses actions concrètes visant au bien-être de ses salariés.

### Le triple suivi, by Extia : chez nous ce sont les salariés qui notent les managers !

Chaque consultant bénéficie d'un accompagnement personnalisé :

- **Manager** : toutes les 6 semaines, son manager se déplace sur le site client pour effectuer un point sur sa mission. Chaque point de suivi formel se poursuit par un échange informel lors d'un déjeuner.
- **RH** : tous les trimestres, il effectue un point avec son consultant en ressources humaines qui aborde avec lui les sujets liés à son évolution de carrière et à son bien-être dans l'entreprise. Dans un souci d'amélioration continue, il évalue plusieurs aspects de son environnement de travail : mission, relation manager, suivi administratif, ambiance Extia etc.
- **Administratif** : un consultant en administration du personnel suit son dossier au niveau administratif. Il a la possibilité de le contacter dès qu'il rencontre un problème (compte-rendu d'activité mensuel, demande de congés/RTT, remboursement de frais, mutuelle...).

Ce processus est aujourd'hui certifié ISO 9001 et fait partie intégrante de la politique de qualité d'Extia.

### L'employabilité

Chaque jour, Extia crée de nouveaux emplois. Cette année encore, Extia prévoit de recruter 450 personnes.

Extia se veut un vrai « incubateur de talents », ainsi elle valorise la mobilité interne et propose des formations sur mesure. Ces formations permettent une évolution interne et l'obtention

de certifications. Chaque salarié a la possibilité de devenir formateur et de partager son expertise avec ses collègues.

Dans cette même logique de partage d'expériences, Extia a lancé en 2015 les Communautés Métiers. Ces communautés permettent à nos salariés de développer leur expertise métier, d'échanger meilleures pratiques et retours d'expérience à l'occasion d'ateliers d'«open innovation» et de « Fablab ». Nos 15 communautés regroupent aujourd'hui près de 300 collaborateurs.

### La parité

Le personnel féminin chez Extia représente 24 % des effectifs et ce nombre est en constante progression. Les postes clés de l'entreprise sont répartis aujourd'hui entre hommes et femmes. Nous sommes fiers d'afficher une parité parfaite entre les hommes et les femmes au sein de notre Comité de Direction.

En outre, Extia s'attache à respecter l'égalité professionnelle homme-femme en assurant notamment l'équité en matière de rémunération et d'évolution professionnelle.

### Diversité

Extia est composé de 31 nationalités ! Le choix des candidats est uniquement effectué dans un souci d'adéquation entre personnalité, compétences et missions proposées. Cette méthode de recrutement a amené la société à voir ses effectifs composés de 15% de personnes de nationalités étrangères.

### L'équilibre vie pro/vie perso

Extia encourage ses salariés à participer aux activités sportives et de détente qui leur sont proposées chaque semaine (football, basketball, fitness, massages, relaxation...). Par ce biais, Extia favorise un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en facilitant les démarches et l'accès à des activités diverses et variées. Tous les salariés ont la possibilité de s'inscrire gratuitement aux activités proposées par Extia.

Depuis le début de l'année 2017, Extia propose également à ses collaborateurs la livraison de paniers bio, ainsi qu'un service de conciergerie.

Nos salariés ont la possibilité de recourir occasionnellement ou régulièrement au télétravail si leur situation l'exige et que leur mission le permet. Les jeunes mamans peuvent aménager leurs horaires pour finir plus tôt le soir.

### Contrat de génération

En 2013, Extia a signé un contrat de génération qui témoigne de nos engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences.

En 2017, ce contrat a été renouvelé et porte sur 3 grandes thématiques :

- la formation et l'insertion des jeunes dans l'emploi ;
- l'accompagnement des seniors dans le développement de leur carrière ;
- développement des liens intergénérationnels.

Dans ce contrat de génération, Extia réaffirme sa volonté de garantir la parité à tous les niveaux de l'entreprise et l'égalité d'accès à l'emploi avec la prévention des discriminations tout au long de la vie professionnelle.

### Handicap

Une politique handicap a été initiée chez Extia en 2017.

L'objectif de cette politique est la mise en œuvre d'actions en faveur du handicap afin d'accompagner les salariés concernés par cette situation, les maintenir dans l'emploi, faciliter leur activité professionnelle et leur permettre de s'intégrer dans les meilleures conditions au sein d'Extia. Une première opération a été de sensibiliser les Extiens au handicap à travers une campagne de communication visant à combattre les idées reçues.

Les mesures d'accompagnement mises en œuvre pour les travailleurs en situation de handicap (juin 2017) :

- mutuelle gratuite,



- accès privilégié aux formations,
- aménagement du poste de travail,
- 1 journée offerte pour constituer le dossier RQTH auprès de la MDPH.

#### Protection contre le harcèlement

Les règles légales relatives à la prévention du harcèlement moral et sexuel sont affichées sur les panneaux d'affichage obligatoire et sont reprises dans le règlement intérieur de la société. De plus, un salarié en situation de harcèlement a toujours la possibilité d'informer le CHSCT qui se saisira de la plainte.

#### Mutuelle

En termes de santé, nous bénéficions d'un régime « frais de santé » haut de gamme et très compétitif par rapport au marché. Tous les frais engagés sont couverts à hauteur de 98 %.

## ENVIRONNEMENT

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

Les collaborateurs d'Extia s'engagent à définir, dans des termes et selon des modalités adaptées à l'entreprise, un cadre d'action dédié à la protection du milieu naturel prévoyant notamment l'amélioration des performances environnementales, la sensibilisation des salariés, notamment par la réduction de la consommation d'énergie ou de matières premières. Extia est en recherche constante de solutions pour réduire son impact sur l'environnement et améliorer son efficacité énergétique.

### Achats et sous-traitance

Dans sa politique d'achats et de sous-traitance, Extia a développé des partenariats avec le secteur protégé et adapté.

### Efficacité énergétique

En 2012, Extia signe un partenariat avec la société Green Alternative spécialisée en efficacité énergétique afin de contrôler et réduire sa consommation d'électricité. L'expertise de Green Alternative repose sur la mesure et l'analyse de la consommation énergétique des entreprises.

Afin de réduire la consommation d'énergie, les lumières sont automatiquement éteintes lors de la fermeture des locaux. Depuis janvier 2017, Extia a également équipé l'ensemble de ses éclairages avec des ampoules LED qui sont moins énergivores.

### Eco-gestes

La société limite les conséquences environnementales des émissions de gaz à effet de serre de ses employés et les implique dans la prévention des risques ou de dommage à l'environnement. Pour ce faire, Extia a élaboré une politique de réduction des causes d'émissions de gaz à effet de serre, accompagnée de gestes de préservation de l'environnement : éco-gestes ; tri des déchets ; éco-conduite ; recyclage des stylos usagés, des piles, des toners et cartouches ; impressions couleurs limitées par un code ; retrait des gobelets et des couverts en plastiques ; récolte des bouchons en plastique en partenariat avec l'association « Bouchons d'Amour » ; retrait des capsules au profit du café en grain.

### Achats responsables

Extia valorise les achats responsables (produits commandés, sélection de prestataires) et respecte les lois et réglementations en mettant en œuvre les recommandations et meilleures pratiques industrielles ainsi qu'en promouvant ses engagements auprès de ses fournisseurs et partenaires.

Depuis 2017, nous proposons la livraison de paniers bio à nos collaborateurs. Tous les produits sont issus de l'agriculture biologique ou raisonnée et cultivés par des petits producteurs locaux d'Ile-de-France. Les paniers sont confectionnés par les travailleurs handicapés de l'ESAT les Bouleaux (Etablissement et service d'aide par le travail) dans un environnement protégé.

## LUTTE CONTRE LA 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.

Les collaborateurs d'Extia s'interdisent tout comportement consistant à, directement ou indirectement, promettre, offrir, solliciter ou accorder des paiements illicites ou tout autre avantage irrégulier ou illégitime. De plus, ils s'engagent à sensibiliser les salariés aux mesures prises par l'entreprise pour lutter contre la corruption et l'extorsion, et promouvoir le respect de ces dispositions par les salariés au moyen d'une information adéquate.

### Une charte responsable

C'est dans la continuité de sa démarche en faveur de la lutte contre la corruption qu'Extia a développé cette présente charte responsable, en invitant ainsi ses collaborateurs et ses clients à se conformer aux dispositions du Pacte Mondial des Nations Unies. Cette charte permettra ainsi de former à la gestion et à la prévention, les collaborateurs et les clients, de situations à risques concernant en particulier l'éthique, la corruption et les discriminations.

INDICATEURS DE PERFORMANCE	UNITÉS	2016
<b>EFFECTIF ET DIVERSITÉ</b>		
Effectif total	<i>Nbre. de coll.</i>	806
Répartition des effectifs par sexe	<i>% de femmes</i>	24
	<i>% d'hommes</i>	76
Répartition des effectifs par tranche d'âge	<i>% de coll. de moins de 25 ans</i>	13
	<i>% de coll. entre 25 et 35 ans</i>	75
	<i>% de coll. entre 35 et 45 ans</i>	11
	<i>% de coll. de 45 ans et plus</i>	1
Répartition des effectifs par type de métier	<i>% de coll. Ingénieurs</i>	83
	<i>% de Managers et Commerciaux</i>	7
	<i>% de coll. Fonctions Supports</i>	9
	<i>% de coll. en contrat d'apprentissage et de professionnalisation</i>	1
Répartition des effectifs par type de contrat	<i>% de coll. en contrat à temps plein</i>	99,5
	<i>% de coll. en contrat à temps partiel</i>	0,5
Nombre de nationalités uniques représentées	<i>Nbre de nationalités uniques</i>	31
<b>ACCORDS COLLECTIFS</b>		
% de collaborateurs couverts par une convention collective	<i>% de coll.</i>	100
<b>EMBAUCHES</b>		
Nombre d'embauches en CDI	<i>Nbre d'embauches</i>	203
Dont nombre d'embauches en CDI de moins de 25 ans	<i>Nbre d'embauches</i>	26
Nombre d'embauches en CDD	<i>Nbre d'embauches</i>	7
Nombre d'embauches en contrat d'apprentissage et de professionnalisation	<i>Nbre d'embauches</i>	8
<b>DÉPARTS</b>		
Départs en CDI	<i>Nbre de départs</i>	132
Dont nombre de démissions	<i>Nbre de départs</i>	91
Dont nombre de licenciements	<i>Nbre de départs</i>	9
Dont nombre d'autres départs	<i>Nbre de départs</i>	32
Départs en CDD	<i>Nbre de départs</i>	5
Départs en contrat d'apprentissage et de professionnalisation	<i>Nbre de départs</i>	2
<b>CRÉATION NETTE D'EMPLOIS</b>		
Création nette d'emplois	<i>Nbre d'emplois créés</i>	86
<b>ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS</b>		
Rémunération annuelle moyenne par statut	<i>€ cadres</i>	41 784
	<i>€ non cadres</i>	25 464
<b>MANAGEMENT</b>		
Répartition de l'effectif par statut et par sexe	<i>% de femmes dans la population cadre</i>	23
	<i>% d'hommes dans la population cadre</i>	77
	<i>% de femmes dans la population non cadre</i>	33
	<i>% d'hommes dans la population non cadre</i>	67
Pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation	<i>% de coll.</i>	100

Taux moyen d'absentéisme (pour maladie, accident de travail ou de trajet)	%	2,90
Turnover des collaborateurs	%	23
<b>ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL</b>		
Pourcentage de collaborateurs travaillant à temps plein	% de coll.	99,5
Pourcentage de collaborateurs travaillant à temps partiel	% de coll.	0,5
<b>RELATIONS SOCIALES</b>		
Nombre de réunions du CHSCT-CE-DP	Nbre de réunions	15
Pourcentage de collaborateurs couverts par une convention collective	% de coll.	100
<b>FORMATION</b>		
Dépenses au titre de la formation effectuées	€	604 631
Dépenses de formation en % de la masse salariale	%	2,6
Pourcentage de dépenses en formation/chiffre d'affaires	%	1
Nombre total d'heures de formation	Nbre d'heures	7 509
Pourcentage de collaborateurs formés dans l'année	Nbre de coll.	60
Nombre moyen d'heures de formation par an, par collaborateur et par type de métiers	Nbre moyen d'heures de formation/an/ingénieur	14
	Nbre moyen d'heures de formation/an/manager	17
	Nbre moyen d'heures de formation/an/fonction de support	15
% de personnes formées dans l'année par sexe	% de femmes formées	69
	% d'hommes formés	52
Nombre de validation d'acquis par l'expérience (VAE) réalisées	Nbre de VAE	0
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ</b>		
Nombre total d'heures travaillées	h travaillée/an/salarié	1 607
Taux d'absentéisme		2,9
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt		0,74
Taux de gravité des accidents du travail		0,1
Nombre d'heures de formation à la sécurité	Nbre d'heures	809
Nombre de managers formés à la gestion du stress	Nbre de coll.	50
Nombre de sites équipés de défibrillateurs	Nbre de sites	2
Nombres de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel	Nbre de coll.	0
<b>PAPIER</b>		
Consommation totale	kg	1 520
Consommation moyenne par employé	kg	1,88
<b>ÉNERGIE</b>		
Consommation totale d'électricité	kWh	40 525
<b>UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES</b>		
Quantité de gobelets opaques et translucides consommés par les collaborateurs présents sur site dans l'année	Nbre de gobelets/coll./an	0
% de surfaces équipées de détecteurs de présence	%	0
<b>DÉCHETS</b>		
% de sites couverts par le tri sélectif	%	100
<b>PARTENARIATS SOLIDAIRES</b>		
Budget consacré aux partenariats et au mécénat	€	143 206

CERTIFICATIONS ET ÉVALUATIONS EXTÉRIEURES

Normes

Unité

2