



GROUPE SII
FEEL EUROPE



Communication Sur le Progress 2018

RSE – L' Engagement de la Direction du Groupe SII

- S'inscrire durablement dans notre environnement sociétal
 - ✓ Une **POLITIQUE SOCIALE RESPONSABLE** qui privilégie l'Homme aux organisations
 - ✓ Une **IMPLICATION ACTIVE** dans les instances de développement et d'amélioration de notre filière
 - ✓ Une **STABILITÉ DE LA GOUVERNANCE** de notre groupe

SOMMAIRE

GLOBAL COMPACT

Droits de l' homme

Conditions de travail

Environnement

Anti-corruption



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

GLOBAL COMPACT



GLOBAL COMPACT et RSE

- **FEELEUROPE** a inscrit les questions environnementales et sociales au cœur de son processus décisionnel. Entreprise éco citoyenne depuis 2008, nous agissons au quotidien pour les 3 piliers du développement durable :

- ✓ Environnement
- ✓ Social
- ✓ Économie

- **FEELEUROPE** signataire du Pacte mondial de l'ONU depuis 2008.

Le groupe s'est engagé à adopter, soutenir et appliquer un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de la lutte contre la corruption.



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Notre engagement aux 10 principes du Pacte mondial de l' ONU



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

FEEL EUROPE applique le droit international et le respect des Droits de l'Homme



- 1) FEEL EUROPE promeut et respecte la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme dans notre sphère d'influence
- 2) FEEL EUROPE veille à ce que ses collaborateurs ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

FEEL EUROPE et le Droit du travail



- 3) FEEL EUROPE respecte la liberté d'association et reconnaît le droit de négociation collective
- 4) FEEL EUROPE condamne toute forme de travail forcé ou obligatoire
- 5) FEEL EUROPE œuvre pour l'abolition effective du travail des enfants
- 6) FEEL EUROPE condamne toute discrimination en matière d'emploi et de profession

FEEL EUROPE s'engage pour l'environnement



- 7) FEEL EUROPE entreprend des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 8) FEEL EUROPE favorise la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
- 9) FEEL EUROPE applique l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

FEEL EUROPE lutte contre la corruption



- 10) FEEL EUROPE condamne la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Lettre d'adhésion au pacte mondial de l' ONU

Vincennes, lundi 11 mai 2015

Objet: Lettre de renouvellement au Pacte Mondial de l'ONU

Honorable Secrétaire-Général,

Par cette lettre, j'ai l'honneur de vous confirmer que **FEEL EUROPE GROUPE** soutient 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.**

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

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

Vous trouverez ci-joint des informations générales sur notre compagnie ainsi que le nom de la personne qui sera chargée des contacts futurs avec le bureau du Pacte Mondial à New York.

Meilleures salutations,



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

www.unglobalcompact.org

<http://www.globalcompact-france.org/>

Sitbon Gilles
Président

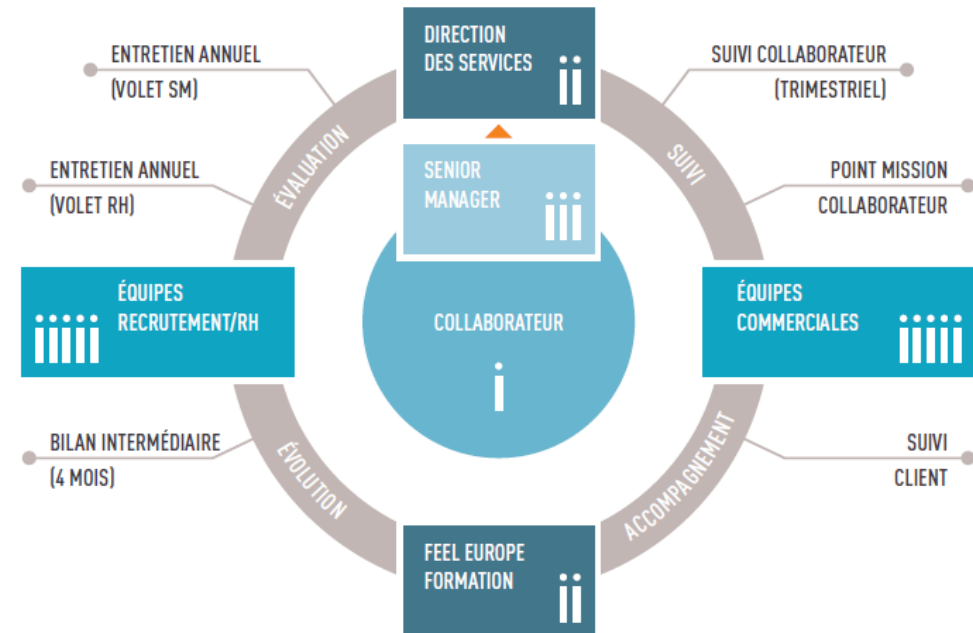
Un Outil de bonne gouvernance

- **FEEL EUROPE** Groupe est certifié ISO 9001(version 2008) depuis avril 2009. Certification renouvelée en 2015
- Un service Qualité/Environnement a été créé en novembre 2007
- Les indicateurs Qualité/Environnement sont analysés mensuellement avec la direction



Des engagements forts en matière de responsabilité sociale:

- **Harmoniser les politiques salariales :**
 - Nouvelles instances de gouvernance
En phase avec la croissance externe
- **Augmenter le nombre de collaborateurs formés :**
 - Montée en compétences de nos collaborateurs
Entre deux missions
- **Promouvoir le dialogue social :**
 - Un CE composé de collaborateurs expérimentés
 - De nombreux outils de communication interne
 - Une réunion annuelle de tous les collaborateurs
- **Favoriser la parité**
- **Accroître la reconnaissance et la satisfaction des collaborateurs**
 - Un extranet complet et interactif avec notamment un portail permettant de postuler aux appels d'offres
 - Une programme Senior Managers accompagnant le collaborateur lors de sa vie au sein de Feel Europe
 - Un suivi régulier des collaborateur tant en mission qu'en inter-contrat





Droits de l' homme

Une politique sociale dynamique et stimulante



FEEL EUROPE

FEEL EUROPE s'engage à respecter la **Convention relative aux droits des personnes handicapées**

- Concernant le handicap, nous suivons nos salariés reconnus travailleurs handicapés ou en invalidités (conseil, aide à la mise en place de transport, aménagement des horaires...) et nous travaillons avec des entreprises adaptées (ESAT) pour des contrats de sous-traitance (fournitures, traiteurs...). Nous n'avons pas à ce jour signé d'accord sur le handicap avec les représentants du personnel. Nos locaux sont adaptés pour l'accueil des personnes à mobilité réduite (ascenseur, absence de marche, toilette, etc.)
- Un collaborateur **FEEL EUROPE** gère les problématiques quotidiennes des travailleurs handicapés.
 - Nos bureaux sont accessibles sans contraintes pour les personnes à mobilité réduite, les espaces sont aménagés (salle de pause, toilettes...)
 - Nous travaillons avec CAPEMPL0194 pour nous accompagner sur l'insertion des travailleurs handicapés
- **FEEL EUROPE** continue sa concrétisation de partenariats avec les Entreprises Adaptées

Une politique sociale dynamique et stimulante

HANDICAP: exemple d'action menée par FEEL EUROPE

- Les journées « Mieux-être » dont les deux praticiens sont malvoyants sont organisées mensuellement au vu du succès rencontré tant au niveau des massages que des différents ateliers proposés (respiration zen, automassage ...)
- Ces journées revêtent une dimension toute particulière puisqu'elles permettent de sensibiliser notre personnel aux handicaps.
- Feel Europe confirme ainsi son engagement dans une démarche sociétale.





LE HANDICAP ET LA FORMATION

- Fort d'une expérience de plusieurs années dans l'accompagnement et la formation des personnes handicapées, l'équipe Feel Europe Formation a construit des programmes de formation adaptés, accordant respect et dignité au public visé
- Nous mettons à disposition de nos stagiaires en situation de handicap :
 - ✓ Un aménagement technique (matériels adaptés, accessibilité des locaux et accueil personnalisé...)
 - ✓ Un aménagement organisationnel et pédagogique (formation individualisée, temps de formation supérieur....)
- Une Personne Ressource désignée référente en matière de handicap qui évalue les besoins spécifiques éventuels au regard de son handicap et nécessaires au bon déroulement du parcours.
- Dans ce contexte, notre objectif est de favoriser l'accueil des personnes handicapées en milieu ordinaire de formation afin d'élever leur niveau de qualification et d'adapter leurs compétences en vue d'une insertion et d'une mobilité professionnelle durable.
- Nous collaborons avec plusieurs clients et leur mission handicap tels que la Caisse des Dépôts et Consignations, Siemens, SNCF, Agefiph, etc.

LE HANDICAP

Axes de progressions:

- Mise en place d'une campagne de sensibilisation envers les travailleurs handicapés concernés non reconnus RQTH
- Favoriser l'insertion et fidéliser nos collaborateurs concernés
- Création d'une mission handicap avec l'aide de la MDPH (Maisons départementales des personnes handicapées)
- Intégrer le programme HANDICAP du groupe SII



Actualités

LES ACTUS DE LA MISSION HANDICAP SII

15/12/2016

BREAKING NEWS

Signature et validation de l'accord Handicap SII

Le 17 novembre, à l'occasion de la SEEPH – Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées, la direction du groupe SII et les organisations syndicales ont signé le 4e accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés illustrant ainsi leur volonté commune de poursuivre les actions et la dynamique insufflées sur le dernier accord.



Cet accord a été validé par la DIRECCTE et entrera en vigueur au 1er Janvier 2017 pour une durée de 4 ans.



Conditions de travail

Une politique RH non discriminatoire

- **FEELEUROPE** exclut le travail des enfants en vertu de la convention 138 de l'OIT. Seuls des adultes de +18 ans, âge légal, sont embauchés en tant que salarié
- Tout nouveau salarié signe un contrat de travail selon la loi française
- Pour accompagner notre objectif de croissance 2017 et participer à l'organisation ou à la transformation des Systèmes d'Informations de nos clients, nous avons un besoin récurrent de collaborateurs
- Nous recherchons des profils divers et variés en fonction de leurs compétences . Nous attachons une importance particulière à la personnalité des candidats. Nous apprécions particulièrement les qualités suivantes : adaptation, motivation, disponibilité, mobilité... Quelque soit leur âge, leur nationalité ou leur sexe, nous les souhaitons impliqués dans leur carrière et désireux de participer au développement de **FEELEUROPE**
- Notre centre de formation interne performant (membre du réseau Aginius) nous permet d'accueillir les jeunes diplômés et les séniors
- **Un plan d'action relatif au CONTRAT DE GENERATION a été mis en place en novembre 2014 afin de compléter et d'améliorer notre politique RH**



Une politique sociale dynamique et stimulante



FEEL EUROPE

Parité



- Au delà du cadre légal des accords GPEC, nous avons la volonté de féminiser notre équipe même si le monde informatique est encore très masculin. Nous aimerions ainsi faire prendre conscience à tous nos interlocuteurs décisionnaires (client, direction, chef de projet, commerciaux...) de la nécessité à confier des responsabilités (gestion de projet, d'équipe...) à des collaborateurs méritants et compétents qu'ils soient de sexe masculin ou féminin
- Ne se priver d'aucun talent
- Améliorer nos performances « Entreprise » par la mixité des profils (meilleure échange, confrontation d'idées nouvelles, idées novatrices, source de créativité et de différenciation...)
- Levier managérial facilitant le dialogue et l'accompagnement (**FEEL EUROPE** n'hésite pas à confier le management d'équipe à des collaboratrices)
- Signature d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Feel Europe compte au 31/12/2017

29% de femmes

Emploi des séniors



- Des mesures en faveur du maintien dans l'emploi et du recrutement
- Une personne est nommée pour prendre en charge les problématiques quotidiennes des travailleurs handicapés depuis 2011
- Un aménagement des fins de carrière et des conditions de travail (pour les salariés de 55 ans et plus possibilité de passage à 80% avec maintien de 100% des cotisations retraites)
- Le développement des compétences et des qualifications (bilan de compétences et accès à la formation)
- La transmission des savoirs, des compétences par le développement du tutorat (prime de tutorat pour les tuteurs de 55 ans et plus)
- une politique de rémunération juste veillant à une non stagnation excessive de la rémunération

Liberté d'association et de Consultations

100 % DES SALAIRES SONT REPRESENTÉS PAR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

LE COMITÉ D'ENTREPRISE (CE)

- Élection : les membres du CE sont élus tous les quatre ans par la collectivité des salariés. Tout collaborateur ayant au minimum 1 an d'ancienneté le jour des élections professionnelles peut se porter candidat au CE.
- Rôle et attributions : le CE agit pour le compte des salariés de l'établissement dans lequel il a été élu. Il dispose d'une double compétence, économique et professionnelle, sociale et culturelle.
- Attributions économiques et professionnelles (information et/ou consultation sur les décisions de la Direction qui concernent notamment les conditions de travail, l'emploi, la formation continue, etc.).
- Attributions sociales et culturelles (sport, loisirs, la culture, l'attribution de chèques cadeaux).

LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (DP)

- Élection : les DP sont élus tous les 4 ans par la collectivité des salariés. Tout collaborateur ayant au minimum 1 an d'ancienneté le jour des élections professionnelles peut se porter candidat comme DP.
- Rôle et attributions : les DP agissent pour le compte des salariés de l'établissement dans lequel ils ont été élus. Ils ont notamment pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives que leur ont fait part les salariés de l'entreprise sur l'application de la réglementation du travail (code du travail, convention collective, accords collectifs). Les DP sont, à ce titre, les porte-parole des salariés auprès de la Direction sur les questions et/ou les difficultés que les salariés rencontrent dans leur travail.

Liberté d'association et de Consultations

LE COMITÉ POUR L'HYGIÈNE, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

- Désignation : les membres du CHSCT sont élus tous les deux ans par un collège désignatif composé des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel
- Rôle et attributions : le CHSCT est là pour contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail. À ce titre, il va devoir s'assurer du bon respect des règles en matière d'hygiène et de sécurité, de même qu'il devra être force de proposition en suscitant des initiatives pour remédier à un risque professionnel ou améliorer les conditions de travail. Ainsi, les membres du CHSCT seront notamment informés et consultés par la Direction avant toute décision d'aménagement important des locaux, lors de l'introduction d'une nouvelle technologie dans l'entreprise.

LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (DS)

- Désignation : les DS sont désignés par leur organisation syndicale pour une durée indéterminée.
- Rôle et attributions : ils représentent leur syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations

Garantir le droit à la protection de la santé

CHSCT

- Le CHSCT réunit une fois par trimestre, les représentants de la Direction et les élus du Personnel pour étudier la gestion de la sécurité, de l'hygiène, de la santé et des conditions de travail au sein de l'entreprise. Ils veillent au respect des lois et règlements relatifs à l'hygiène et la sécurité, analysent les risques professionnels, proposent des actions de prévention et peuvent déclencher des enquêtes s'ils constatent l'existence d'un risque grave dans l'entreprise.

Les représentants du personnel au CHSCT sont élus par les élus des CE et DP tous les deux ans.

Les membres des CHSCT :

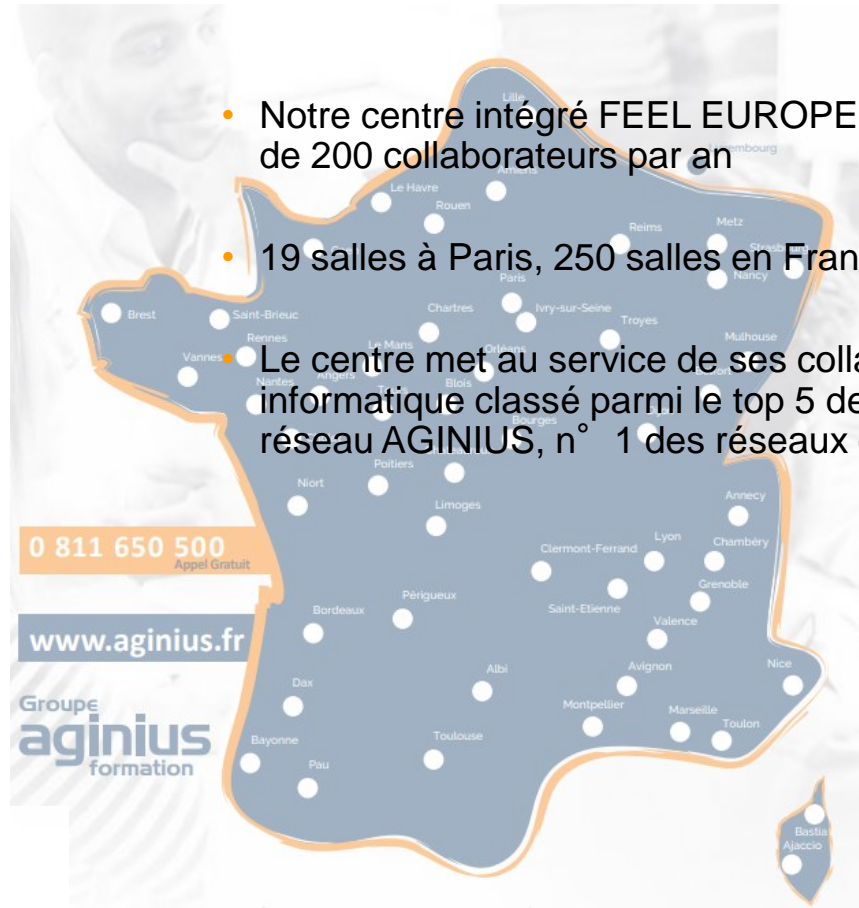
- contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ;
- contribuent à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Santé

- Des visites de contrôles sont régulièrement organisées avec le médecin du travail pour garantir des conditions de travail saines et satisfaisantes
- Un psychologue est à disposition en cas de risque psychosocial

Une politique sociale dynamique et stimulante

La formation continue des collaborateurs



- Notre centre intégré FEEL EUROPE Formation assure la formation continue de plus de 200 collaborateurs par an
- 19 salles à Paris, 250 salles en France
- Le centre met au service de ses collaborateurs + de 500 formations disponibles en informatique classé parmi le top 5 des centres de formation en France et membre du réseau AGINIUS, n° 1 des réseaux de formation en France



FEEL EUROPE consacre près de 2 % de sa masse salariale à la formation.

La sécurité

- Contrôle légaux
 - Électrique (Bureau Veritas)
 - Incendie (Extincteurs)
 - Climatisation (Certificat de capacité demandé à nos fournisseurs)
 - Eaux (Initial)
- CIL nommé pour la gestion des problématiques CNIL
 - ☞ Objectif 2018 → Répondre aux exigences légales en matière de protection des données personnelles GDPR
- Document unique mis en place 2012 et géré par le CDUR (Comité du Document Unique et des Risques)

Engagement dans l'éducation, le sport et la culture

- Engagement pour l'éducation : dons réguliers ou ponctuels
- Depuis 2008, un CE dynamique mène des partenariats avec
 - Différents centres culturels
 - Accès privilégié aux loisirs (tickets cinéma, sports)
 - Organisation de tournois de football, de golf



Environnement



ISO 14001 : management environnemental

Le management environnemental désigne les méthodes de gestion et d'organisation de l'entreprise visant à prendre systématiquement en compte l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement, à évaluer cet impact et à le réduire.

Nos actions en terme de management environnemental:

- engagement et politique environnementale
- mise en place de processus
 - ✓ Analyse environnementale du site
 - ✓ Analyse, veille et mise en conformité réglementaire
 - ✓ Maitrise opérationnelle (prévention des situations d'urgence, campagnes de sensibilisation)
 - ✓ Gestion des déchets
- établissement d'un plan de management environnemental
- mise en place d'indicateurs de performances
- 100% de nos déchets sont triés
 - ✓ Broker informatique (LOXY)
 - ✓ Récupération des cartouches d'encre (CONIBI)
 - ✓ Installation de poubelles par type de déchets (papiers, plastiques, piles, ampoules, alimentaires)
- vérifications, audits



ISO 14001

Depuis avril 2013

Quelques exemples au quotidien

- La réduction significative notre consommation en eau et énergie
 - Des interrupteurs avec détection de mouvements dans les espaces sanitaires
 - Une climatisation réversible (froid ou chaud) avec un gaz « vert » R410A
 - Extinction de la climatisation synchronisée avec le déclenchement de l'alarme
 - Un système d'électricité labellisé et contrôlé annuellement par Veritas
 - Remplacement des ampoules classiques par des LEDs
- Poursuite de notre politique bureautique « Green »
 - Extinction des postes de travail en dehors des périodes de production
 - Imprimantes et photocopieurs réglés par défaut en mode N&B et Recto/Verso
 - Campagne de sensibilisation trimestriel
 - Suivi des indicateurs de performances et mise en place d'actions qui ont permis d'atteindre les cibles en 2017:
 - Baisse de **9%** de la consommation papier
 - Poursuite d'achat de matériel DELL norme ENERGY STAR 5.2
- Chaque nouveau type de déchet identifié fera l'objet d'une action dans notre PME et d'une mise en place d'une filière de traitement adaptée



La protection de l'environnement

Notre campagne d'affichage



PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

AU BUREAU

- JE VEGETE LA LUMINOSITÉ AMBIANTE AVANT D'ALLUMER LA LUMIÈRE
- JE PRIVILÈGE LE COURRIEL AU PAPIER
- JE PRIVILÈGE LE SCAN À LA PHOTOCOPIE
- JE FAIS UNE DEMANDE AU 911
- POUR RÉCUPÉRER MON MATÉRIEL INFORMATIQUE OBSOLETE
- POUR MES CARTOUCHES D'IMPRESSION/TONER VIEES
- JE PRACTIQUE LE TRI SÉLECTIF. JE JETTE MES DÉCHETS DANS LES BONS RÉCEPTACLES
- MA POUCELLE ME SERT UNIQUEMENT POUR LES PAPIERS
- JE JETTE MES PILES USAGÉES DANS LE CONTENEUR PRÉVU À CET EFFET
- JE RESPECTE LES BONNES PRATIQUES DU SITE DE PRODUCTION OÙ JE TRAVAILLE

PAUSE DÉJEUNER

DÉPART DU BUREAU

- JE METS EN VEILLE MON ÉCRAN D'ORDINATEUR
- J'ÉTEINS MON ORDINATEUR ET MES PÉRIPHÉRIQUES
- J'ÉTEINS LA LUMIÈRE
- J'ÉTEINS LA CLIMATISATION
- J'ÉTEINS LA LUMIÈRE

JE PARAJÉTRE LA MISE EN VEILLE DE MON ÉCRAN (10 MIN)

J'IMPRIME MES DOCUMENTS QU'ILS SONT NÉCESSAIRES

J'IMPRIME DE PRÉFÉRENCE EN RECTO/VERSO ET EN A4

JE RECYCLE MES IMPRESSIONS EN UTILISANT LE VERSO COMME BROUILLON

J'ALLUME LES PÉRIPHÉRIQUES INDIVIDUELS SI NÉCESSAIRE

SI J'AI DES IDÉES POUR RÉDUIRE MON IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT, JE L'ENVOIE AU SERVICE CONCERNÉ

JE RENSEIGNE MES COLLÈGUES SUR LES BONNES PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES

JE JETTE MES DÉCHETS ALIMENTAIRES DANS LES ESPACES PRÉVUS

JE METS MES DÉCHETS DANS LA CORBEILLE

JE METS MES MÉGOTS DE CIGARETTES DANS LES CENDRIERS

JE LIMITE LES DÉPLACEMENTS EN GROUPEANT MES RENDEZ-VOUS

JE PRIVILÈGE LES TRANSPORTS EN COMMUN

ESPACE VERTS

SE DÉPLACER

www.feelurope.com



PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

ESPACE VERTS

SE DÉPLACER

JE JETTE MES DÉCHETS DANS LA CORBEILLE

JE METS MES MÉGOTS DE CIGARETTES DANS LES CENDRIERS

JE LIMITE LES DÉPLACEMENTS EN GROUPEANT MES RENDEZ-VOUS

JE PRIVILÈGE LES TRANSPORTS EN COMMUN

www.feelurope.com



Quelques exemples au quotidien

- **100% de nos déchets sont triés**
 - Tous nos espaces de détente et de restauration sont pourvus de container pour le tri sélectif des déchets alimentaires et plastiques
 - Nous avons mis en place des container spéciaux pour les cartouches d'impression. Nous faisons appel à un prestataire pour le recyclage
 - Pour notre matériel informatique, nous faisons appel à un broker qui est en charge de la récupération et de la valorisation de nos déchets. Aucun composant n'est mis directement à la poubelle
 - Création d'un registre des déchets, archivage des BSD pour nos déchets dangereux
 - Un mode opératoire est mis à disposition pour nos prestataires et sous-traitants



Nos prestataires ont eux aussi une éthique environnementale ou sociétale

L'ensemble de nos prestataires est soumis à :

- un questionnaire « Développement Durable »
- la signature d'une charte éthique
- notre processus achats intégrant des critères environnementaux



■ Phone Régie



■ D8 Distributeurs automatiques



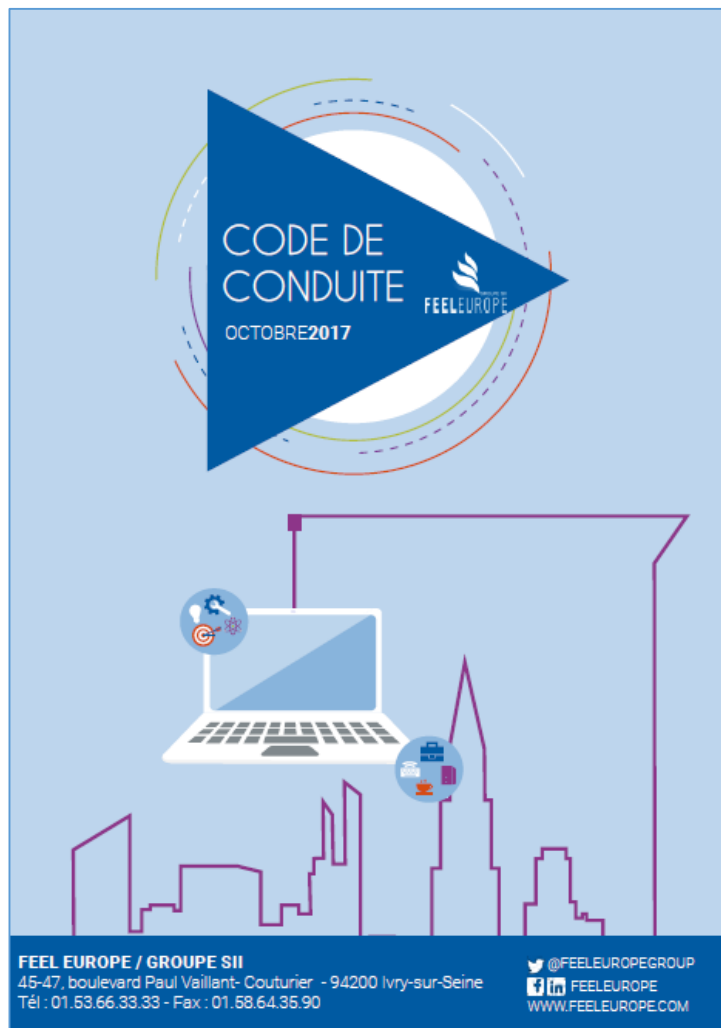
Quelques exemples d'indicateurs

Indicateurs et performance											
N°	Surveillance et mesure	Indicateurs	Fréquence de l'évaluation	Performance attendues (Cible)	Situation 2012	Situation 2013	Situation 2014	Situation 2015	Situation 2016	Situation 2017	Commentaires
					eff:128	eff:111	eff:90	eff:72	eff:68	eff moy fin d'année + 10 postes nomades: 78	
1	Taux de réalisation des objectifs et cibles fixés	Nombre d'objectifs et cibles réalisés / nombre d'objectifs	Annuelle	100%	n/a	3 / 6 (50%)	3 / 6 (50%)	4/6(67%)	3/6(50%)	3/6(50%)	
2	Taux de maîtrise des aspects et risques significatifs	Nombre d'AIES maîtrisés / Nombre d'AIES identifiés	Annuelle	100% en maîtrise 3	10 en maîtrise 3 (totale) 4 maîtrise 2 (partielle) 1 NS maîtrise 1 (pas) 1 n/a	10 (62%) maîtrise 3	10 (62%) maîtrise 3	10 (62%) maîtrise 3	10 (62%) maîtrise 3	10 (62%) maîtrise 3	tableau ENV_04_AIES
3	Taux de réalisation des campagne de sensibilisation	Réalisé / prévu	Annuelle	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Une campagne par an (rappel des bonnes pratiques)
4	Taux de consommation (toner+cartouche) Au Kg par collaborateur	Consommé / prévu	Annuelle	3% baisse/an	102Kg 0,8 Kg/col	119kg 1 Kg/col +25%	122 kg 1,36 Kg/col +36%	88,5kg 1,23 kg/col -9%	66,3kg 0,98 kg/col -21%	80kg 1,02 kg/col +4%	Au kilo selon les BSD Conibi
5	Consommation d'électricité	Consommé / prévu	Annuelle	2% baisse/an	390360 kWh	378346 kWh (- 3,1%)	358179 kWh (-5,6%)	342036 kWh (-4,7%)	262149 kWh (-23%)	n/a	Déménagement en juillet 2017. Nouveau locaux / Nouveaux mode de calcul: intégré dans les charges
6	Volume consommation de Ramettes (en nombre par collaborateur)	Consommé (LYRECO / TREMPLIN / BRUNNEAU)	Annuelle	2% baisse/an	nb ramettes en 2012 Brunneau : 981 LYRECO : 496 Tremplin : 215 Total : 1692 13,2/col	1245 11,2/col -15%	910 10,6/col -5%	610 8,6/col -19%	600 8,8/col +2%	626 8/col -9%	Mode de calcul sur facture (en nombre de ramettes). L'ensemble des dispositions a été mis en place pour réduire la consommation restée stable au vu de l'effectif
7	Réponses fournisseurs DD	Nombre de fournisseurs ayant signé / Nombre de fournisseurs total	Annuelle	80%	n/a	7 sur 38(18%)	7 sur 38(18%)	7 sur 38(18%)	7 sur 38(18%)	7 sur 38(18%)	38 fournisseurs. 7 Signatures

Anti corruption et respect de la législation en vigueur

- Le développement du groupe **FEEL EUROPE** est fondé sur **un ensemble de valeurs et de directives** en faveur des actions et des comportements respectant les personnes (incluant notamment les clients, les employés, les actionnaires). Ces valeurs et principes font partie d'un cadre plus général de **principes fondamentaux** incluant la **Déclaration universelle des droits de l'Homme, les normes de l'Organisation internationale du travail et les directives de l'OCDE** (en particulier celles qui concernent les efforts pour combattre la corruption).
- En particulier, le groupe **FEEL EUROPE** s'engage à se conformer, et à exiger de ses collaborateurs, sous-traitants ou de toute personne sous son contrôle, de se soumettre à toutes les **règles nationales, européennes et internationales relatives aux normes éthiques et aux comportements responsables**, comprenant de manière non exhaustive, celles traitant des droits de l'Homme, de la protection de l'environnement, du développement durable et de la corruption .
- Ces règles comprennent de manière non limitative, les principes, dispositions et engagements contenus dans les textes énumérés ci-dessous et toute législation nationale mettant en œuvre lesdits textes :
 - La Convention OCDE sur la corruption,
 - La Convention sur les droits de l'enfant adoptée par l'Assemblée générale de l'ONU, résolution N° 44/25, en date du 20/11/1989
 - Les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) :
 - N° 29 : Convention sur le travail forcé
 - N° 105 : Convention sur l'abolition du travail forcé
 - N° 111 : Convention concernant la discrimination (emploi et profession)
 - N° 182 : Convention sur les pires formes de travail des enfants
 - N° 138 : Convention sur l'âge minimum
 - Le Protocole de Montréal de septembre 1987 sur les substances réduisant la couche d'ozone
 - La directive 2002/95/CE sur la réduction des substances dangereuses, etc.

Mise en place du code de conduite et du guide des pratiques anticorruption



CODE DE CONDUITE
FEEL EUROPE GROUPE SII
OCTOBRE 2017

FEEL EUROPE / GROUPE SII
45-47, boulevard Paul Vaillant-Couturier - 94200 Ivry-sur-Seine
Tél : 01.53.66.33.33 - Fax : 01.58.64.35.90

@FEELEUROPEGROUP
FEELEUROPE
WWW.FEELEUROPE.COM

COMPORTEMENT EN TANT QUE COLLABORATEUR

Nos collaborateurs font preuve d'intégrité, de respect, d'objectivité, de conscience professionnelle et de sens des responsabilités.

Ils s'engagent à :

- ▶ Viser l'excellence
- ▶ Respecter la confidentialité
- ▶ Traiter les biens Feel Europe / Groupe SII avec égard
- ▶ Respecter les règles d'usage et les référentiels de management liés à la qualité, la sécurité et l'environnement
- ▶ Respecter un devoir de réserve

Dans le cadre de leurs missions, il leur est interdit d'adopter un comportement ou une conduite non professionnelle nuisant aux intérêts ou à la réputation de Feel Europe / Groupe SII, d'un client ou d'un fournisseur.

Sont réprimés, entre autres, les actes non professionnels qui suivent :

- ▶ Actions ou langage agressifs
- ▶ Remarques offensantes ou désobligeantes répétées
- ▶ Gestes inopportuns

Comme indiqué dans le Règlement Intérieur ainsi que dans la Charte Éthique¹, les collaborateurs s'interdisent toute pratique de harcèlement, moral ou sexuel, de violence, ou tout autre comportement dégradant vis-à-vis de ses collègues.

Ces comportements sont punis de sanctions, comme mentionné dans le Règlement Intérieur².

Cela concerne les comportements importuns visant à menacer, intimider ou contraindre :

- ▶ Les railleries et insultes verbales
- ▶ Les stéréotypes négatifs
- ▶ Les agissements sexistes
- ▶ Les avances sexuelles verbales ou physiques

Les collaborateurs sont respectés par le Groupe et sont appelés à partager des valeurs communes. En ce sens, chacun bénéficie de droits inaliénables :

- ▶ Des conditions de travail assurant sécurité et santé
- ▶ L'intégrité, la dignité et le respect quel que soit le niveau hiérarchique

▶ Le respect de la vie privée et en particulier à la protection des données personnelles

▶ L'équilibre approprié entre vie professionnelle et vie privée

▶ La liberté d'association et de négociation collective.

¹ Le Référentiel SII donne accès au Règlement Intérieur et à la Charte Éthique



GRUPE SII
FEELEUROPE



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL