



décomatic

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2020

JEAN-LUC ALLEGRE
DIRECTEUR GENERAL



Notre déclaration de soutien continu au Pacte Mondial

Depuis le 08 juin 2016, date à laquelle j'ai signé le Pacte Mondial du Global Compact, décomatic s'est engagée envers les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

La vigilance au regard du respect des droits fondamentaux de la personne est ancrée dans la culture de l'entreprise et perdure. C'est pour les uns et les autres un point-clé dans leur satisfaction de travailler chez décomatic.

J'ai à cœur de promouvoir l'égalité des chances et de prévenir toute forme de discrimination, à cet égard, j'ai la volonté de développer une politique forte en faveur du public handicapé, car pour moi l'entreprise doit être le reflet de la société dans toute sa diversité, et j'estime qu'on se nourrit de nos différences : c'est un enrichissement et cela facilite l'intégration de chacun.

Par ailleurs, décomatic s'emploie à développer les compétences de tous les collaborateurs et à les informer précisément sur les critères et les modalités des évaluations professionnelles et des promotions. Nous évitons le recours abusif aux contrats entraînant la précarité, en effet nos recrutements sont pour la quasi-totalité des Contrats à Durée Indéterminée.

En outre, décomatic s'attache à prendre des initiatives dans la promotion de sa responsabilité en matière d'environnement et dispose, pour ce faire d'un système Qualité Sécurité Environnement performant. Nos divers labels et engagements en témoignent.

Enfin, nous mettons tout en œuvre afin d'agir contre la corruption sous toutes ses formes en étant vigilants et en cultivant la transparence et l'intégrité au sein de notre organisation.

Dans cette communication annuelle sur le progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Nous avons le plaisir de réitérer notre soutien envers les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies.

Bien sincèrement,

Jean-Luc Allègre
Directeur Général

décomatic s.a., entreprise familiale industrielle, conçoit, fabrique et commercialise pour ses clients des manchons d'étiquetage en plastique et des étiquettes à livret (pour l'industrie). Elle produit et vend également des enveloppes de sécurité en matière plastique (pour les banques, hôpitaux).



SITUATION GEOGRAPHIQUE

L'entreprise est située : ZA de Malatrait 38290 LA VERPILLIÈRE, à 30 km à l'Est de Lyon, en bordure de l'autoroute A43 et à 15 min de l'aéroport Saint Exupéry et de sa gare TGV.

LES GRANDES DATES

L'entreprise a été créée en **1956**, elle était spécialisée à l'origine dans la décoration de boutiques puis dans la conception et la réalisation de sacs publicitaires destinés à ces boutiques. Elle a démarré l'activité manchons d'étiquetage en **1977** et a cessé l'activité sacs publicitaires en **2005**.

Aujourd'hui, elle produit et commercialise les produits suivants:

- ❖ Manchons étirables
- ❖ Manchons rétractables
- ❖ Étiquettes à livret
- ❖ Enveloppes de sécurité
- ❖ Pochettes destinées au médical



QUELQUES CHIFFRES (2020)

CA 14 M€

EFFECTIF 112 personnes

Depuis 1995, l'entreprise s'est engagée dans une démarche de **Développement Durable** à travers divers projets, comme notamment :

- 2001 Démarrage progressif des Encres à l'eau
- 2003 Adhésion à Bourbre Entreprises Environnement
- 2007 Signature de la Charte de la Diversité
- 2008 Jusqu'à ce jour : Maintien du taux de 10% de salariés ayant une RQTH
- 2010 Travaux d'accessibilité (pour les PMR), taux porté de 11 à 88 %
- 2013 Formation de l'ensemble du personnel à l'éco-conduite
- 2014 Adhésion au Groupement Employeur des Travailleurs Handicapés (G.E.T.H.)
- 2015 Labellisation LUCIE basée sur la norme Développement Durable ISO 26000
- 2016 Formation d'une demi-journée de tout le personnel aux Risques Psycho-Sociaux...
- 2017 Certification ISO 9001 et 14001, version 2015
- 2018 Labellisés ISO 26000 Engagé RSE niveau confirmé
- 2019 Pack de Bronze 2019 pour notre manchon étirable « easy access »
- 2020 Participation à une grande enquête mobilité initiée par la CAPI.

NOS CERTIFICATS, LABELS & ENGAGEMENTS



LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

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;

Principe 2 Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

DROIT DU TRAVAIL

Principe 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;

Principe 4 Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;

Principe 5 Abolition effective du travail des enfants;

Principe 6 Élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

Principe 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;

Principe 8 Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;

Principe 9 Les entreprises sont également invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

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.

DESCRIPTION DES ACTIONS

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;

Principe 2 Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

décomatic s'interdit tout recours au travail des enfants, au travail forcé et à toute forme de travail illégal et respecte la dignité et les droits fondamentaux de la personne.

PRÉVENTION DE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION ET PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Une politique forte en faveur du public handicapé est développée et bien ancrée dans décomatic, cette politique est en accord avec la logique de pérennité de l'entreprise et des emplois qu'elle génère : cela permet aux salariés en situation de handicap de conserver leur poste suite aux différents aménagements réalisés, ou à d'autres salariés en situation de handicap de trouver du travail chez décomatic ; globalement cela apporte une stabilité dans le personnel (faible turnover) et un bon niveau de fidélisation des collaborateurs.

Le taux d'emploi Travailleurs Handicapés de décomatic est supérieur à 10 %, bien au-delà de l'obligation légale de 6 %. L'entreprise emploie donc des salariés avec un handicap physique ainsi que des salariés en situation de handicap psychique. L'objectif toujours tenu en 2018-2019.

Les postes occupés couvrent tous les statuts de l'entreprise.

L'entreprise a reçu plusieurs trophées et distinctions suite à ces actions :

- Premier trophée RSE Rhône-Alpes en novembre 2015.
- Palme du Maintien dans l'Emploi Handicap et Entreprise en octobre 2015.

M. Allègre, dirigeant de l'entreprise a reçu une Médaille « Sécurité au travail » délivrée par l'Institut National de Recherche et de Sécurité en décembre 2014.

Cette démarche de progrès social amène également une valeur ajoutée sur le plan économique, car de plus en plus d'appels d'offres intègrent des critères de développement durable. Ces initiatives sont porteuses également en termes d'image et pour notre fonctionnement.

Depuis plusieurs années, décomatic s'est engagé pour la Diversité et a signé la charte de la Diversité en 2007.



Décembre 2018, M. Allègre participe à l'étape du Tour de France de la Diversité à Lyon. Le Crédit Agricole Centre Est a accueilli la onzième étape du Tour de France, organisée par Les entreprises pour la Cité Rhône-Alpes.



En 2009, décomatic a investi pour réaliser d'importants travaux afin d'améliorer l'accessibilité de ses bureaux et de ses ateliers (ascenseur, escaliers, toilettes...). Le taux d'accessibilité est ainsi passé de 11 à 88 %. Une étude ergonomique a été menée pour l'aménagement de l'atelier de façonnage et l'atelier d'impression, dans le cadre du maintien en emploi de bénéficiaires en restriction d'aptitude, et plus largement l'ergonomie de tout l'atelier a été revue, bénéficiant ainsi également aux autres salariés. Cette étude a donné lieu à l'aménagement de plusieurs postes au sein de l'atelier façonnage et de l'atelier d'impression, selon les besoins de l'ensemble des salariés. Le médecin du travail a validé les solutions mises en place une fois l'adaptation réalisée.

décomatic sous-traite auprès d'ESAT. Les opérations sous-traitées sont l'entretien des espaces verts, et une partie de la production par délégation de personnel en situation de handicap psychique. Cette sous-traitance existe depuis au moins une dizaine d'années. L'entreprise a subventionné également un ESAT qui a mis en place une cafétéria dont l'objectif est de servir d'école de formation aux métiers de bouche pour de jeunes personnes en situation de handicap.

Autres actions :

- ✓ Embauche de 4 seniors de plus de 50 ans.
- ✓ Place des femmes dans l'entreprise : elles sont présentes autant dans des fonctions cadre que sur des métiers de production pourtant réputés difficiles et/ou masculins (imprimerie).

Nous avons mis en place d'autres mesures visant à lutter contre la discrimination. Outre la signature de la Charte de la Diversité en 2007, la diffusion des offres d'emploi répond aux critères de non-discrimination, et notre partenaire RH respecte ces règles.

Un réfugié politique a été embauché en 2009 (contrôle des documents d'identification : carte de séjour et renouvellement de celle-ci).

décomatic démontre aussi une volonté d'ouverture et de promotion des genres ; dans l'atelier d'impression, historiquement de genre masculin, des femmes sont progressivement embauchées. Un salarié sourd et malentendant a été promu au poste de chef d'équipe.

- ✓ Mars 2020 : Dans le cadre d'une action en faveur de l'insertion des femmes par le travail sur le territoire, nous accueillons au sein de notre entrepôt 5 personnes en découverte des métiers de la logistique.

Autres actions :

- ✓ Pas de pratique d'embauche de jeunes de moins de 16 ans.
- ✓ Sensibilisation aux R.P.S. (Risques Psycho-Sociaux)
- ✓ 01/2020 : Comme chaque année, participation à la Nuit de l'Orientation Nord Isère organisée par la CCI

MESURE DES RÉSULTATS DE NOS DIVERSES ACTIONS

- ✓ Taux d'emploi TH supérieur à 10 %.
- ✓ Embauche en 2014 de deux employés en situation de handicap psychique (via l'ESAT MESSIDOR).
- ✓ Avril 2018 : Accueil de 2 personnes en situation de handicap, pour découvrir l'entreprise et un environnement de travail dans le cadre de l'Opération DUODAY.

- ✓ Décembre 2018 : Nous avons été sollicités par la Fondation Agir Contre l'Exclusion, un réseau de 6200 entreprises engagées pour lutter contre toutes les formes de pauvreté, d'exclusion et de discriminations.
Dans le cadre du projet européen EU TALENT, ils cherchent à valoriser les bonnes pratiques des entreprises en termes d'alternance. Elle a pris connaissance du guide "Alternance, la clé de la réussite professionnelle", dans lequel notre entreprise est citée, notamment pour la formation des tutors et nos actions de présentation des métiers dans les classes de collège. (voir ici : http://medef-rhone-alpes.fr/files/2013/09/Livret_Medef_alternance.pdf)
Pour pouvoir valoriser cette pratique sur le site internet du projet : <https://www.eutalent.org/best-practices/#2>, nous avons donné notre accord pour qu'elle reprenne les éléments partagés avec le medef, simplement traduits en anglais, car il s'agit d'un projet européen.

TRAVAIL

Principe 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;

Principe 4 Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;

Principe 5 Abolition effective du travail des enfants;

Principe 6 Élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN / PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

décomatic respecte le droit syndical et la promotion de la négociation collective. La reconnaissance du droit syndical et de la négociation collective effective est reconnue par tous les salariés. Les représentants du personnel disposent des moyens matériels suffisants pour remplir leur mission, et leurs heures de mandat sont respectées.

Actions :

- ✓ Consultation régulière des instances du personnel et implication de leurs représentants au conseil d'administration.
- ✓ Réponse systématique aux questions posées.
- ✓ Diffusion systématique de tous les Comptes Rendus de réunion (dont négociations).
- ✓ Respect de la mission des IRP (CSE et CSSCT).
- ✓ Écoute des salariés et prise en compte de leurs demandes.

INFORMATION PRÉCISE SUR LES DIFFÉRENTS ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES

Actions :

- ✓ Affichage de la grille des salaires et de tous autres aspects RH dans des tableaux dédiés à plusieurs endroits du site. La modulation du temps de travail a été mise en place avec les 35h.
- ✓ Prise en compte des idées et propositions du personnel.
- ✓ Participation, Intéressement, PEE, PERCO, Chèques-vacances.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE TOUS LES COLLABORATEURS ET INFORMATION PRÉCISE SUR LES CRITÈRES ET LES MODALITÉS DES ÉVALUATIONS PROFESSIONNELLES ET DES PROMOTIONS

Actions :

- ✓ Les jeunes bénéficient de contrats d'apprentissage, de contrats de professionnalisation.
- ✓ Le focus groupe 'ouvriers' organisé à l'occasion de l'évaluation a confirmé que toutes et tous bénéficient de formations afin de maintenir leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles, comme par exemple au moment d'un changement stratégique majeur en termes d'activité : du sac plastique (abandonné) au manchon.

NOUS ÉVITONS LE RECOURS ABUSIF AUX CONTRATS ENTRAÎNANT LA PRÉCARITÉ

Nos recrutements sont quasi uniquement en CDI, en 2020: **112 salariés** tous en CDI. Quand il y a recours à l'intérim, c'est bien pour un remplacement de salarié ou un accroissement exceptionnel d'activité. Dans ce cas, il est souvent proposé un contrat en CDI si la mission est amenée à durer.

Par ailleurs, les jeunes recrutés en contrat en alternance bénéficient aussi d'une proposition de CDI, s'ils ont su occuper le poste qui leur a été confié pendant cette période de formation.

Les temps partiels sont choisis.

Enfin, le recours aux stagiaires est cadré, et les partenaires des écoles reconnaissent à l'entreprise non seulement son acceptation de les prendre mais aussi l'encadrement mis en place pour les accueillir.

RESPECT DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE D'HYGIÈNE SANTÉ ET SÉCURITÉ ET MISE EN PLACE DES PROCÉDURES DE PRÉVENTION DES ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELS

décomatic a signé un contrat avec la CARSAT sur la pénibilité du travail. Le contrat de prévention triennal 2013-2015 signé avec la CARSAT a pour but de réduire la pénibilité au travail pour les salariés, améliorer leurs conditions de travail et leur sécurité et ainsi prévenir les accidents du travail. Il a consisté en l'étude de projets puis la mise en place de nombreuses actions dans ce but, subventionnées en partie par la CARSAT. Ces actions ont concerné les domaines suivants :

- Manutention circulation
- Nuisances chimiques
- Ergonomie conditions de travail
- Formation sécurité
- Risque routier

Les investissements en matière de santé et sécurité profitent à l'ensemble des salariés, et leur permettent de travailler dans de bonnes conditions et de développer une certaine qualité de vie au travail.

Actions :

- ✓ Mise en place de formations à l'éco-conduite.
- ✓ Embauche depuis quelques années de 2 pompiers volontaires, en formation régulière avec le SDIS.
- ✓ Les salarié(e)s sont majoritairement issu(e)s de la région ou installés dans un secteur proche de l'entreprise.
- ✓ Opération IMS « 1 jour-1 métier » permettant à des collégiens de 3ème de découvrir des métiers de l'industrie.
- ✓ Visites régulières depuis plusieurs années de classes scolaires et de jeunes suivis par la mission locale.
- ✓ Relations très étroites avec Pôle Emploi (recrutement de demandeurs d'emploi avec la méthode de recrutement par simulation MRS).
- ✓ Stages professeurs, proviseurs, inspecteur de l'éducation nationale (via le MEDEF).
- ✓ Sous-traitance par un ESAT (entretien des espaces verts).
- ✓ Communication interne et externe sur tous les partenariats en faveur du développement territorial.
- ✓ Remise d'un kit de sécurité à chaque nouveau salarié pour ses travaux domestiques.

Après avoir fait le constat de l'importance des accidents domestiques dans la vie de tous les jours qui peuvent pénaliser l'entreprise.

Action pour appuyer plus encore notre volonté de réduire ces accidents et de déclencher une prise de conscience des salariés sur ce thème de la sécurité.

- ✓ Mars 2020 : dans le cadre de la crise sanitaire, l'entreprise met en place le télétravail afin d'éviter que trop de salariés ne se retrouvent dans les locaux en même temps et que le Coronavirus ne se propage.
- ✓ Dès le début de la crise, l'entreprise s'engage dans la protection de son personnel avec l'achat de masques, de gel hydroalcoolique, de panneaux en plexiglass et met en place un nettoyage des points contacts, poignées de porte, interrupteurs, manettes de machine...

RESPECT DU CODE DU TRAVAIL ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL ET RESPECT DE L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

- ✓ Accord 35 h signé en 2000 avec modulation d'horaires.
- ✓ Possibilité pour les salariés de s'absenter du jour au lendemain sans risque de sanction.
- ✓ Horaires à la carte pour le personnel à la journée.
- ✓ Temps partiel choisi.
 - ✓ Écoute active quant aux projets individuels et/ou aux difficultés de la vie quotidienne qui nécessiteraient une avance de trésorerie remboursable sur plusieurs mois.

MESURE DES RÉSULTATS DE NOS DIVERSES ACTIONS

- ✓ Le Plan de formation annuel et le Budget formation sont supérieurs au niveau réglementaire.
- ✓ Mise en place d'un Contrat Mutuelle et Prévoyance pour tous les salariés avant la date de l'obligation réglementaire.
- ✓ Novembre 2018 : Stage de 2 semaines d'une jeune fille au façonnage, en collaboration avec l'organisme de formation ECOLE DE LA DEUXIEME CHANCE ISERE
- ✓ Novembre 2018 : Possibilité donnée à un de nos salariés de prendre ses jours de congé paternité en décalage par rapport aux délais prévus par la loi.
- ✓ Visite de 2 classes de 3ème du collège de St Chef ayant pour objectif la découverte du monde économique et professionnel :
 - Organisation de l'entreprise et organigramme
 - Les différents métiers, les exigences du monde du travail
 - L'activité, le marché, la concurrence,..
 - Visite des différents services, Atelier, Bureau d'étude
 - Interview de professionnels
- ✓ Décembre 2018 : visite de l'entreprise par 7 jeunes et 4 accompagnateurs de E2C Ecole de la deuxième chance. *Article sur leur blog.*
- ✓ 29/11/2018 : Nous participons à la conférence "réconcilier l'offre et la demande d'emploi: comment remotiver l'embauche grâce à l'intelligence émotionnelle" en collaboration avec le CCAS de Villefontaine.
- ✓ Nous acceptons de participer à un projet de mini entreprise au collège des maristes à la Verpillière. Intervention de 4 cadres (marketing, production, RH, Finance) qui ont passé chacun 1 à 2h au collège dans le cadre de cette mini-entreprise à la mi-mars 2019.
- ✓ Mars 2019 : accueil de 26 étudiants dans le cadre de la semaine d'expertise avec pour objectifs de connaître les enjeux du développement durable, ce qu'est une entreprise eco-

responsable et ses bénéficiaires, les principes de l'économie circulaire, acquérir la méthode et les outils pour les mettre en œuvre. En collaboration avec la personne chargée de projets développement durable.

- ✓ Toujours en mars 2019, nous accueillons un groupe de 10 personnes du Pôle Emploi suite à l'intervention d'un de nos salariés dans le cadre de « la semaine de l'industrie ».
- ✓ Nous accueillons également sur cette période 11 élèves du Collège Anne Frank de La Verpillière dans le cadre 1 jour/1 métier en collaboration avec LEPC (Les entreprises pour la Cité)

- ✓ 2020 : Dans le cadre du développement du Coronavirus, les fabricants de produits détergents et désinfectants doivent répondre à une demande plus importante. A ce titre, décomatic contribue à la régularité de livraisons à ces clients, sur l'ensemble de sa gamme de produits d'emballages et d'étiquetage : afin de répondre à cet enjeu de santé publique, nous affectons l'ensemble de nos ressources à la production pour ces secteurs prioritaires.

- ✓ Mars 2020 : L'entreprise remet 600 masques FFP2 à l'hôpital Pierre Oudot de Bourgoin Jallieu dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus (COVID19) et nous adressons un courrier de soutien au personnel de l'hôpital

- ✓ Malgré la crise sanitaire, nous recevons dans le strict respect des gestes barrières, 20 élèves du collège St Chef pour une visite de l'entreprise et une interview.

ENVIRONNEMENT

Principe 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;

Principe 8 Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;

Principe 9 Les entreprises sont également invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

décomatic dispose d'un SMQ performant et en capacité de fournir toutes les informations nécessaires, quel(s) que soi(en)t le processus et/ou le produit sorti(s) de son appareil de production. Les relations entretenues entre décomatic et les administrations, en particulier celles en lien avec la protection de l'environnement, sont constructives et pérennes. décomatic dispose d'un site web (FR/ANG/ALL) qui reflète tous les avantages de ses produits et leur compatibilité avec des principes et valeurs RS tels que décrits dans l'ISO 26000.

Évaluation et prise en compte les impacts environnementaux (pollution, réchauffement climatique, atteinte à la biodiversité...) dans les décisions d'investissement, la construction d'infrastructures, la conception des produits/services

- ✓ décomatic est certifiée ISO 14001 depuis 1998, la 131^{ème} entreprise en France labellisée par l'AFAQ.
- ✓ Elle a réalisé son bilan carbone et obtenu le label Imprim'vert.
- ✓ Elle réduit ses rejets de COV, sa production de déchets industriels, sa consommation d'eau, sa consommation de solvants.
- ✓ Elle investit dans une réserve d'eau et un bassin de rétention dans les règles de l'art.
- ✓ Elle réalise une campagne de prélèvements et de mesures pour vérifier l'absence de pollution des sols.

Définition d'un cadre d'action dédié à la protection du milieu naturel prévoyant notamment l'amélioration des performances environnementales, la formation et la sensibilisation des collaborateurs, la communication et la coopération avec les collectivités locales et les autorités de tutelle

- ✓ Système de Management Environnemental (SME) certifié ISO 14001 qui valide la prise en compte de ces processus
- ✓ Vigilance accrue sur le bassin de rétention, avec échelle en cas de chute d'animaux à l'intérieur.
- ✓ Installation de ruches et de prairies fleuries sur friches.
- ✓ Exigence de test (carottage) sur les terrains environnants avant leur achat, et exigence de dépollution par leurs propriétaires avant acquisition par décomatic.

Maîtrise des consommations d'eau, d'énergie, de matières premières

- ✓ Maîtrise des consommations d'eau et d'énergie réalisée par l'intermédiaire du SME, certifié ISO 14001.
- ✓ Critères posés auprès des fournisseurs quant à la composition des MP semi-manufacturées achetées, et passage d'échantillons en laboratoire de contrôle pour tests et vérification : les fournisseurs ne respectant pas les caractéristiques qu'ils affichent ont été éliminés.

Réduire les nuisances environnementales (déchets, rejets dans l'eau, dans l'air ...) liées à l'activité de l'entreprise, en situation normale et accidentelle

- ✓ Processus maîtrisés à travers le SME certifié ISO 14001.
- ✓ Mise en place d'une fonction dédiée à la gestion des risques (dont chimiques) en lien avec la sécurité des personnes.
- ✓ Des salariés sont pompiers volontaires mobilisables.
- ✓ 2017 : objectif d'amélioration de la gestion des déchets dans l'activité étiquettes livrets

Promouvoir la responsabilité sociale des fournisseurs et sous-traitants en intégrant les critères sociaux et environnementaux dans le processus de sélection

- ✓ Les conditions d'exécution des produits et/ou services, des aspects économiques et environnementaux des fournisseurs et sous-traitants sont connus et reconnus (fidélité) par décomatic.
- ✓ décomatic respecte la loi LME sur les délais de paiement.

MESURE DES RÉSULTATS DE NOS DIVERSES ACTIONS

- ✓ Elle favorise majoritairement les solutions aqueuses (encres et solvants) > à 90% et les technologies propres (nettoyage au laser).
- ✓ Équipement d'éclairages à LED.
- ✓ Arrêt automatique des chauffages toutes les 4h
- ✓ Mise en place réussie des filières recyclage papier siliconé + papier.
- ✓ Changement emballage pour un de nos fournisseurs : passage de l'emballage perdu à un emballage réutilisable (caisses bois...)
- ✓ Mars 2019 : Notre Responsable Environnement, président de Bourbre Entreprise Environnement apporte son témoignage lors de la remise des labels à la 8ème cérémonie des labels Développement Durable.



- ✓ Décembre 2019 : Distribution à tout le personnel d'un guide de poche sur le développement durable "Les emballages souples favorisent une consommation et une production"
- ✓ 2020 : Recyclage des bouteilles plastique du personnel et des bouchons. Bac dans le bureau de salariés et transport vers les bacs de tri par les salariés.

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.

- ✓ Vigilance avérée sur les allégations publicitaires mensongères ainsi que les pratiques commerciales déloyales
- ✓ Intégration dans le SMQ du respect des engagements qualité et des clauses contractuelles.
- ✓ Culture de la transparence et de l'intégrité, dès l'origine de l'entreprise, par tous les cadres qui travaillent pour décomatic. Ceci fait partie des critères de recrutement.

PRÉVENTION DE TOUT ACTE DE CORRUPTION ACTIVE OU PASSIVE

- ✓ Promotion de la responsabilité sociale des fournisseurs et sous-traitants en intégrant les critères sociaux et environnementaux dans le processus de sélection
- ✓ Maintien de liens durables avec les fournisseurs
- ✓ Prévention de tout acte de corruption active ou passive
- ✓ Respect des règles de la concurrence et des droits de propriété
- ✓ Responsabilité assumée des organes de direction et de surveillance
- ✓ Disposition de contrôles et permettant de garantir la fiabilité des comptes et de maîtriser les principaux risques

MESURE DES RÉSULTATS DE NOS DIVERSES ACTIONS

- ✓ Rédaction d'un code de bonne conduite qui intègre des engagements relatifs à la transparence, la lutte contre la corruption, le respect des données privées, le respect de la concurrence et loyauté.