

COMMUNICATION DU PROGRES 2021



Approuvé par : Olivier PRESTEL Directeur Général de FOLAN

Date d'application : 02/07/2021

Table des matières

1. Engagement 2021 au Global Compact	3
2. Préambule.....	4
3. Engagement éthique et comportementale	5
3.1. Droits de l'Homme	5
3.2. Normes Internationales du travail.....	6
3.3. Environnement	7
3.4. Lutte contre la corruption.....	7
4. Objectifs de développement durable	8
4.1. Les valeurs au cœur de l'entreprise FOLAN.....	9
4.1.1. Evaluation ECOVADIS.....	9
4.2. ODD 3.....	11
4.2.1. Equilibre vie professionnelle et vie personnelle	11
4.2.2. Une intégration facilitée	12
4.2.3. Communication interne.....	12
4.2.4. L'investissement humain	13
4.2.5. Période COVID 19	14
4.3. ODD 9, 10.....	15
4.3.1. Développement produit SND	15
4.4. ODD 8, 10, 12	17
4.4.1. Engagement auprès d'association.....	17
4.4.2. Traitement des déchets.....	17
4.4.3. Maîtrise et suivi des consommations d'énergie.....	18
4.5. ODD 13.....	18
4.5.1. Réduction des émissions de CO2 et gaz à effet de serre.....	18

Les abréviations :

QSE = Qualité Sécurité et Environnement
SI=Système d'Information
RH=Ressources Humaines
RSE= Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

1. Engagement 2021 au Global Compact

Une année sur fond de Covid-19 et un protocole sanitaire strict appliqué et suivi chez FOLAN avec une règle de télétravail chaque fois que possible. C'est donc avec des projets structurants et dans l'attente de l'immunité collective que nous réengageons notre adhésion en faveur des 10 principes de l'UNGC fondés sur les droits de l'Homme, sur les normes internationales du travail, de l'environnement, et de la lutte contre la corruption.

Une année de résilience donc, pour ce 9ème engagement, avec des actions destinées à organiser les échanges dans la durée, comme par exemple l'élaboration d'une charte au droit à la déconnexion, un numéro d'aides et de soutiens psychologiques, etc.

Toutefois, une année riche et porteuse pour notre société valorisée par l'arrivée d'un Directeur Général, et par des objectifs ambitieux reposants sur des enjeux structurants, malgré la conjoncture. FOLAN, concepteur, fabricant d'équipements et de solutions d'infrastructures réseaux Data et Telecom mise sur l'environnement avec des projets d'envergure pour une performance accrue sur l'ensemble du cycle de vie de ses produits.

Comme l'a dit Ban Ki-Moon « Le développement durable et le changement climatique sont les deux côtés de la même pièce ».

Le 28/04/21

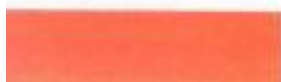
Ludovic ROBERT Président de FOLAN



Olivier PRESTEL DG de FOLAN



N° RCS 347 847 881
N° SIRET 347 847 881 00070
CODE APE 2611 Z
TVA N° FR 01 347 847 881



2. Préambule

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 quatre thèmes centraux :

- Des Droits de l'Homme,
- Du Droit du Travail,
- De l'Environnement,
- De la Lutte contre la Corruption.

Notre savoir-faire, nos ressources, notre culture et tous nos atouts 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 sociétale. La croissance de notre entreprise ne se limite pas seulement à ses résultats économiques et financiers. Nos cinq valeurs :

- De bienveillance,
- De respect des engagements,
- De proactivité réactivité,
- D'esprit d'équipe,
- De professionnalisme,

sont le socle de notre stratégie générale pour la durabilité de notre développement basée sur des valeurs environnementales, économiques, sociales et éthiques.

En recherchant une performance globale, en poursuivant un projet économique et social inscrit dans la durée et respectueux de notre environnement, nous avons l'ambition de partager nos réussites avec l'ensemble des acteurs en interaction avec notre société.

Il est dans notre objectif que ce modèle favorise aussi la performance et l'épanouissement de chaque collaborateur, et de chaque acteur direct ou indirect de notre chaîne de valeur, dans le cadre de règles claires.

Cette charte s'appuie sur des valeurs et des devoirs qui fondent notre identité, et sur un mode de management qui est le garant de notre cohésion et le moteur de notre progression. L'application et la diffusion des principes de cette charte reposent sur les managers de notre société, qui se doivent d'être en responsabilité. Ils la mettent en pratique quotidiennement et sensibilisent chacun des membres de leurs équipes, qu'ils soient internes ou externes.

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 de la qualité de l'environnement.

Olivier PRESTEL

DG de FOLAN

3. Engagement éthique et comportementale

3.1.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.
- ✓ **Principe N°2** : Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Notre engagement

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

Dans une éthique humaniste et laïque, nous nous engageons à conserver une attitude de neutralité à l'égard de la politique et de la religion ; neutralité qui passe notamment par le refus de soutenir préférentiellement ou faire une différenciation négative ou positive sur des bases politiques ou de pratiques religieuses qui ne doivent pas interférer avec le fonctionnement de la société.

Dans le respect scrupuleux des Droits de l'Homme et de la convention de l'Organisation Internationale du Travail, nous nous opposons à toutes formes de travail des enfants ou de travail forcé et nous engageons nos prestataires, nos fournisseurs, l'ensemble de nos parties prenantes, dans le respect de ces principes.

Tout fait de discrimination avérée à l'intérieur de la société est prohibé et sera sanctionné.

Actions

La charte éthique et comportementale de notre société FOLAN, a été enrichie en 2019 avec la désignation d'un référent FOLAN pour la mise en œuvre d'un process d'alerte corruption ou éthique pour l'ensemble de nos parties prenantes.

FOLAN, courant 2020, a arrêté sa production et donc la distribution de produit de connectivisation cuivre et de ce fait, notre société peut garantir que le colombo-tantalite, également appelé « coltan » (minerai dont est extrait le tantale), la cassitérite (minerai dont est extrait l'étain), l'or, la wolframite (minerai dont est extrait le tungstène ou « Wolfram ») ne sont pas des minerais concernés par la gamme de produits proposée par notre société qui se concentre sur son domaine d'expertise de la fibre optique. En l'absence de production de solutions de connectivisation en cuivre, nous n'avons plus le besoin de la tenue d'une traçabilité de ces minéraux, dans le cadre d'un approvisionnement responsable à partir de fonderies certifiées sans conflit.

3.2. Normes Internationales 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.
- ✓ **Principe N°6** : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.



Notre engagement

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

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.

Actions

FOLAN fait respecter les principes de libre association de ses salariés dans le respect des législations locales et internationales. La négociation collective est encouragée dès lors qu'elle permet un progrès social.

Le travail des enfants, ainsi que le travail forcé sous toutes ses formes, sont en contradiction totale avec les valeurs prônées et portées par FOLAN. Ils sont strictement interdits dans les activités couvertes directement par FOLAN au travers de ses entreprises ou indirectement par ses fournisseurs.

Le recrutement et les promotions de nos employés sont effectués en fonction de leurs seules qualités professionnelles et de leurs résultats. Nous respectons la dignité, la vie privée de chacun et la protection des données à caractère personnel.

Tous les employés et parties prenantes de la société doivent veiller à ce que leurs actes ne soient pas de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité de ses interlocuteurs, à altérer leur santé physique ou mentale ou à compromettre leur avenir professionnel. Dans sa démarche d'amélioration du bien-être au travail, FOLAN a mis en place un Numéro Vert avec un prestataire externe pour prévenir, agir, soutenir tout risque psychologique de nos équipes dans le cadre particulier de la COVID 19.

Les périodes de repos pour chaque employé doivent être respectées, une charte du droit à la déconnexion et une note de service sur les déplacements, applicable depuis le 1er février 2021, définissent les règles à suivre.

Tous les employés et intervenants pour le compte de la société doivent bénéficier des équipements de sécurité adaptés à leur activité et être informés des règles et des responsabilités vis-à-vis de leur propre sécurité et de celle des autres, leur permettant d'être individuellement proactif sur leur propre santé & sécurité ainsi que pour celles de leurs collaborateurs. Depuis 2015, FOLAN est engagé dans une démarche de certification tierce partie pour évaluer sa performance dans le domaine basée aujourd'hui sur l'ISO 45001 :2018.

3.3. 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.
- ✓ **Principe N°9** : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Notre engagement

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

Actions

Nous nous efforçons d'atteindre les meilleurs standards environnementaux en matière de préservation des ressources naturelles, de consommations énergétiques, et 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 de la sécurité favorise une démarche d'amélioration continue dans tous ses domaines. Nous sommes certifiés ISO 9001, ISO 45001 et ISO 14001, cette triple certification qualité-sécurité-environnement nous permet d'avoir une politique globale de management des risques.

Une évaluation complète des aspects environnementaux sur la base d'une analyse des « entrées-sorties » graduée en fonction de 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.

Notre analyse environnementale nous permet de déterminer des cibles précises, essentiellement tournées vers nos flux de transports, une gestion rigoureuse de nos déchets et une surveillance de nos ressources énergétiques.

Notre nouveau site de Rillieux La Pape a un bilan énergétique extrêmement performant, l'accent a été mis dans la réhabilitation du bâtiment, sur des énergies renouvelables et sur la faible consommation.

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

Nous incitons nos collaborateurs et partenaires à éviter les déplacements inutiles.

3.4. 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.

Notre engagement

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.

Par ailleurs, les gratifications ou autres, 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. Leur valeur reste symbolique et elle ne saurait influencer ou donner l'impression d'influencer les décisions.

Nous assurons l'égalité des chances à l'ensemble de nos partenaires.

Toutes les parties prenantes, partenaires de la société, s'obligent à soutenir la réputation de FOLAN et s'interdisent de mettre en risque l'intégrité de son patrimoine, de ses systèmes d'information et plus généralement veillent en tout temps au respect de ses accords de confidentialité, à l'intégrité et la protection des données sensibles, notamment celles à caractère personnel.

Actions

La charte éthique et comportementale de 2019 renforce la lutte contre toutes les formes de corruption auprès de tous nos partenaires qui ont, par leur fonction, leur relation, un engagement financier avec notre société.

Un référent est nommé pour aider à signaler et à résoudre tous les signalements de comportements déviants.

Une note de service applicable depuis le 1^{er} février 2021, définit les règles de réceptions de clients et/ou fournisseurs.

4. Objectifs de développement durable

Nous mettons tout en œuvre pour répondre aux défis mondiaux des 17 objectifs de développement durable et nous avons atteints 6 cibles dont les actions ont été publiées sur le site du Global Compact France.



4.1. Les valeurs au cœur de l'entreprise FOLAN

NOS VALEURS



BIENVEILLANCE

Tolérance
Équité



ESPRIT D'ÉQUIPE

Entraide entre collaborateurs
Disponibilité et proximité
Engagement et implication



PROFESSIONNALISME

Sens du Service
Autonomie
Remise en question



PROACTIVITÉ & RÉACTIVITÉ

Dynamisme
Optimisme
Innovation



RESPECT DES ENGAGEMENTS

Respect du client
Respect des collaborateurs et humain
Confiance

DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Médaillés d'or par EcoVadis

EcoVadis est la plateforme leader d'évaluation des fournisseurs, utilisée par les plus grands donneurs d'ordre à l'échelle mondiale. A travers une méthodologie d'analyse RSE qui repose sur 21 critères et 4 thèmes que sont l'environnement, les conditions de travail équitables, l'éthique des affaires, et les achats responsables, elle nous attribue la note « gold », plaçant notre société parmi les 5 % des meilleurs fournisseurs mondiaux évalués, toutes catégories d'activités confondues.

Notre adhésion au Global Compact

Depuis septembre 2013, FOLAN adhère au Global Compact. Il s'agit d'une association des Nations Unies envers laquelle nous nous sommes engagés à respecter et à promouvoir, dans nos activités et notre sphère d'influence, 10 principes relatifs aux droits de l'Homme, au droit du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Les 10 principes sont à retrouver sur le panneau affichés à l'accueil.

POLITIQUE QSE



Depuis plusieurs années, nous avons opté pour un management complet (qualité, sécurité, environnement et même sociétal) et avons chaque année été validés par différents organismes habilités à évaluer nos actions et les performances de notre système de management global.

Vous pouvez retrouver notre politique QSE, ainsi que la Charte Ethique et Comportementale sur le serveur FOLAN :
V:\Gestion Documentaire\Informations QSE

4.1.1. Evaluation ECOVADIS

FOLAN SAS (GROUP)

Rillieux-La-Pape - France | Télécommunications

Date de publication : 7 oct. 2020

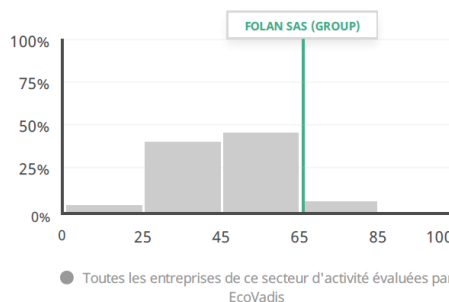
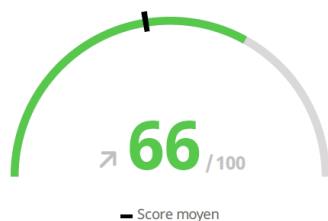
Valable jusqu'au : 7 oct. 2021



66 /100

94ème
percentile

Répartition des scores globaux



1. VUE D'ENSEMBLE DE LA PERFORMANCE RSE

Détail du score

Performance en matière de RSE

Insuffisante

Partielle

Modérée

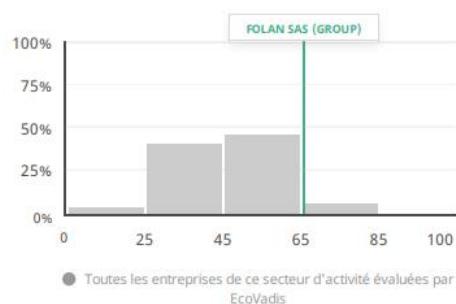
Avancée

Excellente

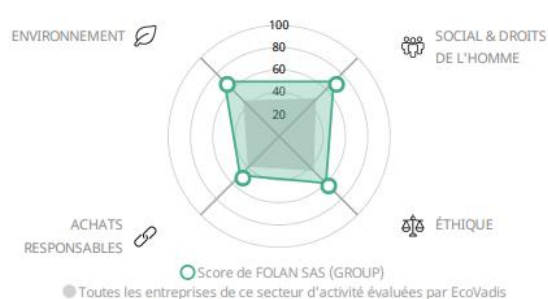
Score moyen



Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



Evaluation par Carbone 4 de notre Impact Carbone :

123 tCO₂e induites / M€
de chiffre d'affaires*

3 tCO₂e induites / M€
de chiffre d'affaires*

15% de part verte*

4.2.ODD 3



4.2.1. Equilibre vie professionnelle et vie personnelle

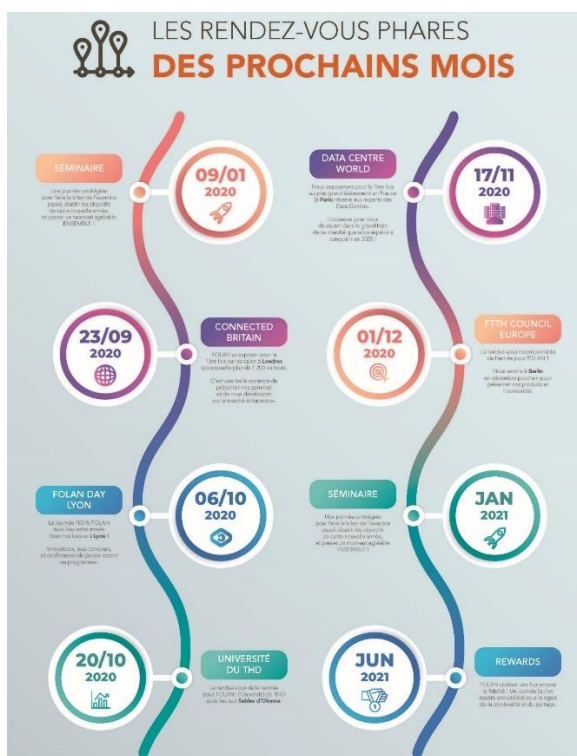
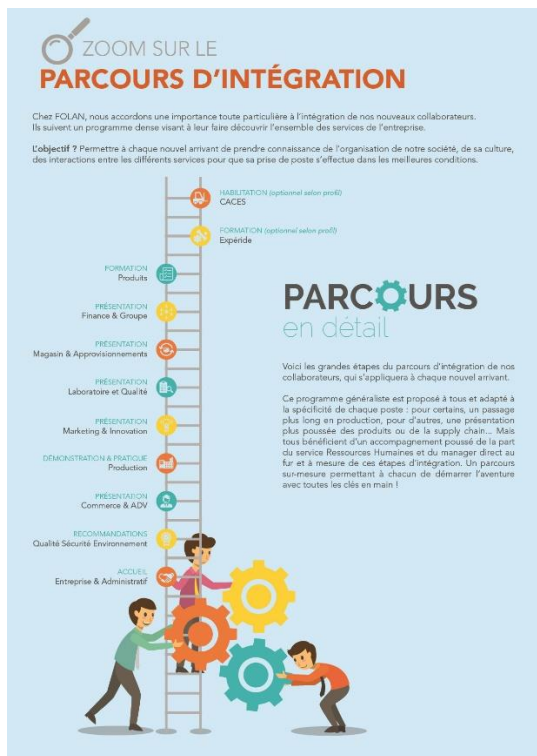
Nous voulons que nos employés puissent trouver le meilleur équilibre possible entre leur vie professionnelle et leur vie à l'extérieur de l'entreprise :

- Association avec « Les petits chaperons rouges » pour la prise en charge des très jeunes enfants du personnel
- CSE pour des avantages aux employés



4.2.2. Une intégration facilitée

Pour tous les nouveaux arrivants dans la société, sans exception, un parcours d'intégration avec une planification rigoureuse est mis en place avec un suivi par le service RH. Les événements importants pour la société sont également communiqués à l'ensemble du personnel.



4.2.3. Communication interne

Un journal interne est régulièrement diffusé informant sur les projets et la vie de l'entreprise.

“ Alistair et moi-même tenons à remercier le comité éditorial du journal interne de nous offrir l'opportunité de vous présenter le projet FOX3. ”

En effet depuis plusieurs mois, tout le monde en parle, certains d'entre vous ont été élus « KU » utilisateurs clés (ou Key Users en anglais) au sein de l'équipe projet. Alistair et moi-même avons progressivement défini la stratégie, l'avons fait valider par le CODIR et avons construit une équipe pour mener à bien le projet.

Quels sont les objectifs du projet FOX3 ? Ils sont pluriels mais ils doivent contribuer fortement à construire l'avenir et à s'aligner avec la vision de Ludovic pour le groupe.

1
Sécuriser notre plan de développement

2
Harmoniser nos process et mettre en place les bonnes pratiques

3
Consolider et améliorer la fiabilité de nos données

Au-delà de ces objectifs significatifs, le projet FOX3 n'est pas qu'un outil de gestion de pilotage et d'aide à la décision. C'est en premier un projet d'entreprise, transversal où tous les services sont concernés, en deuxième c'est une formidable opportunité de partager, de faire travailler ensemble les équipes et de les fédérer autour d'idées et de valeurs communes.

Ensemble nous allons revoir tous les processus et les méthodes de travail existants comme par exemple la codification et la classification des articles et nous allons par ailleurs mettre en place de nouveaux processus comme le CRM (suivi du contact et des actions avec les clients), PJM avec la gestion des projets, KARMA avec la gestion des entrepôts, la gestion de notes de frais, etc. Ces activités serviront à consolider le passé et renforcer les fondations pour continuer à construire le futur de notre groupe.

L'équipe projet est très sollicitée dans cette période de réflexion et de construction, les bases de données doivent être revues, corrigées et nettoyées... mais au-delà nous apprenons à travailler ensemble, à nous respecter et à nous aider. Dans cette période particulière du confinement, l'équipe s'est mobilisée et s'est adaptée avec les consultants de Kardol pour continuer à travailler ensemble avec Microsoft Teams.

Par ailleurs, ensemble, nous avons aussi donné un nom « FOX3 » au projet et nous avons mis en œuvre avec l'aide du service communication une newsletter mensuelle afin de partager avec vous les étapes et l'avancement du projet.

Enfin, FOX3 est une formidable opportunité de faire travailler ensemble les équipes de toutes les filiales : nous avons accueilli en janvier nos collègues de Wuhan pour le déploiement de la V6 et certains « KU » sont en train de les former malgré les périodes de confinement respectives. Dans quelques semaines nous commencerons le travail avec nos collègues des autres filiales.

Bertrand SARRERE et Alistair JAMES BELL
Co-leaders du projet FOX3

On pouvait lire sur notre journal interne Coup d'œil N°9 de décembre 2020, un éditorial de notre Directeur Général, Olivier Prestel : « **FOLAN, C'EST TOUT SIMPLEMENT UNE VÉRITABLE AVENTURE HUMAINE** »

4.2.4. L'investissement humain

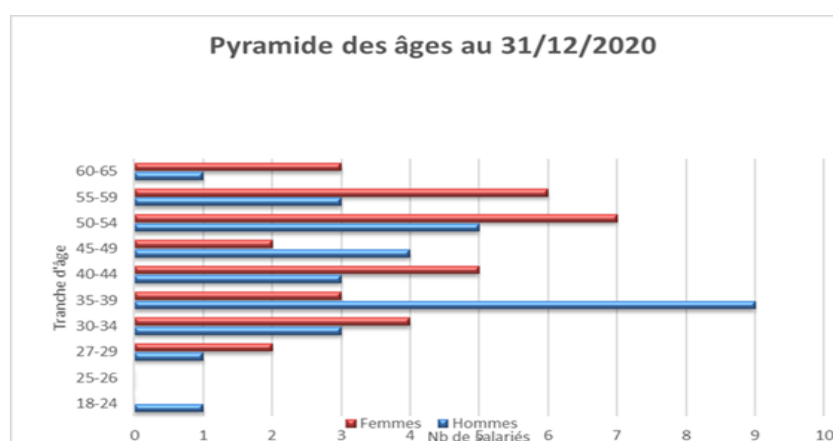
La volonté de notre direction est également d'investir dans l'homme et sur le long terme.

Effectif FOLAN 2020	CDI	CDD	Intérim
Ouvriers	18	1	0
Emp./ tech.	20	1	0
Agt maîtrise	0	0	0
Cadres	26	1	0
Total	64	3	0

Il est à noter que sur l'effectif de FOLAN, 67 sont des contrats à durée indéterminée contre seulement 3 contrats à durée déterminée et aucun intérimaire.

Sexe	2018	2019	2020
Féminin	39	36	32
Masculin	30	38	35
Total	69	74	67

Moyenne d'âge	
Femme	Homme
46.38	41.03



Nous luttons contre toutes les formes de discrimination dont celle liée au sexe. Nos membres du comité de pilotage sont de 8 personnes, dont 5 sont des femmes, démontrant ainsi que le sexe et l'origine ne sont pas des critères de choix.

Nous avons également 9 salariés de nationalité étrangère.

La sécurité une priorité : tout est mis en œuvre pour lutter contre les risques et pénibilité

Thèmes	Résultats 2018	Résultats 2019	Résultats 2020
Nombre d'accidents enregistrés, dont accidents de trajets avec et sans arrêts	1	2	4
Nombre d'autres événements indésirables signalés	0	0	0
Taux de fréquence (TF) des accidents du travail	8.14	16,78	9,35
Taux de gravité (TG) des accidents du travail	0.008	0.04	0,23
Taux de cotisation (si applicable), spécifique et de branche	2.51	1.80	1,06
Nombre de jours d'arrêt après AT,	1	40	25
Nombre total d'heures de formation corrélées à la SST	70	0	0
Maladies professionnelles, déclarations, reconnaissances	0	0	0
Taux d'absentéisme (maladie-AT)	2,71	3,18	3,59

4.2.5. Période COVID 19

Maintien de l'emploi

Engager ses salariés, mais aussi ses autres parties prenantes, créer une « culture d'entreprise » c'est aussi savoir démontrer la valeur de chacun au sein de l'écosystème organisationnel. Nous nous efforçons de donner une vision partagée de l'entreprise et de valoriser en toute transparence par l'équité, la justice salariale, les pratiques de managements fondées sur la confiance.... Cette culture FOLAN est importante en période de crise. Et là encore, notre système de management QSE-RSE joue un rôle fondamental, un rôle de catalyseur, un rôle de transmission durable.

Dans la situation de la crise sanitaire liée au Coronavirus, nous avons mis en place pour la première fois au sein de l'entreprise du chômage partiel. Ce dispositif nous a permis de maintenir l'emploi pendant cette période où notre chiffre d'affaires et nos résultats financiers sont économiquement impactés. Nous avons perdu 31% du chiffre d'affaires sur Mars 2020, et une perte de 49% sur avril 2020.

Solidarité au sein de l'entreprise

Les cadres ont souhaité faire le don de leurs jours de congés/RTT afin de réduire la perte salariale liée au chômage partiel pour les non-cadres. La loi ne permettant pas de transformer les jours donnés en valeur monétaire. L'entreprise a voulu souligner et marquer l'état d'esprit d'entraide entre les salariés de FOLAN par la mise en place d'une prime pouvoir d'achat sur avril 2020.

FOLAN fournit des masques

Lors des différentes réunions de notre Président, Ludovic ROBERT, avec de nombreux organismes dont le syndicat de la métallurgie du Rhône (UIMM) et celui des Infrastructures du numérique (InfraNum), il en est ressorti un besoin crucial de protection contre la COVID-19 et une vraie difficulté pour de nombreuses entreprises à solutionner cette problématique.

C'est pourquoi, naturellement, Ludovic ROBERT a proposé son aide pour que les entreprises puissent protéger leurs salariés, leurs fournisseurs, leurs clients et autres partenaires. Il a décidé d'investir dans l'achat de 5 millions de masques et a proposé à ses collaborateurs de mettre en place une chaîne solidaire. FOLAN a donc approvisionné des « Masques de protection quotidienne, de type médical » pour parer aux contraintes sanitaires.

Les masques ne sont qu'une partie des moyens de protection contre la Covid-19, néanmoins ils limitent la propagation de ce dernier. Cette contribution reste minime, mais c'est un geste solidaire que FOLAN et toutes ses équipes ont souhaité apporter et qui correspond à l'une de nos valeurs phares, la bienveillance.

Trois millions de masques sont ainsi vendus et livrés à près de 200 entreprises industrielles (dont 20 % de la région). Jusqu'au 31 mai, les masques étaient proposés quasiment au prix coûtant. Un micro-bénéfice était réalisé, servant à financer le don de 250.000 masques à des organismes de soin ou associations d'aide à la personne.

Plusieurs articles sur juin 2020 ont été rédigés pour saluer cette solidarité tels que :

- Fibre optique, une filière sous pression CONSTRUCTION CAYOLA
- PARIS : COVID-19, FOLAN & InfraNum : une chaîne pour préserver l'activité de la filière : PRESSE AGENCE
- Télécommunication : don de 250 000 masques grâce à la mobilisation de FOLAN : FLASH INFOS ECONOMIE
- Rillieux-la-Pape - Entreprise FOLAN fait un don de 250 000 masques LEPROGRES.FR
- Covid-19 : la belle solidarité FOLAN : CONSTRUCTION CAYOLA
- FOLAN organise une opération « masques solidaires » : BREFECO le 11/06/2020
- FOLAN fait don de 250 000 masques JOURNAL DU BÂTIMENT ET DES TP France le 11/06/2020

4.3.ODD 9, 10



Enfin, notre bureau d'études intègre dans le développement ou la conception de tout produit, une approche cycle de vie produit afin d'optimiser les aspects environnementaux, la conformité réglementaire et la performance du plan marketing.

Deux conceptions FOLAN ont été validées dans les actions de développement durable sur le thème de ville durable ou d'innovation industrielle, à savoir :

- « Industrie, innovation et infrastructure » pour son bouchon auto-protégé.
- « Villes et communautés durables » pour la conception du tiroir antisismique.

4.3.1. Développement produit SND

FOLAN développe et produit le premier équipement optique validé SND. Mais SND c'est quoi ?

Le 11 mars 2011, un terrible tremblement de terre d'une magnitude de 9 est survenu à 130km au nord de Tokyo au Japon, s'en est suivi un dramatique accident nucléaire sur la centrale de Fukushima Daiichi de niveau 7, le plus élevé de l'échelle internationale des événements nucléaires.

A la suite de ce drame, de nouvelles règles de sécurité furent appliquées aux centrales du monde entier. Une de celle-ci, instaure une alimentation électrique et un nœud de communication de secours ultime entre le cœur des centrales et l'extérieur, le projet DUS (Diesel Ultime Secours). Les contraintes sismiques appliquées au matériel équipant le cœur des centrales nucléaires, fut revu à la hausse par la création d'une nouvelle norme : la norme SND, correspondant au niveau de séisme équivalent à Fukushima majoré d'un certain %.

Pour répondre à cette nouvelle norme, le groupement EDF, ALSTOM, SPIE et CLEMESSY a lancé le projet DUS (Diesel Ultime Secours), incluant une liaison de communication optique qui pour la première fois allait être testée dans les mêmes conditions que le reste des équipements et matériels :

- Essais antisismique SND
- Mécanique
- VRT (tests climatiques)
- Isolement
- Radioactivités, etc.

FOLAN investit aux côtés d'organismes interprofessionnels

Dans le cadre du Plan France Très Haut Débit, Folan travaille en étroite collaboration avec les organismes professionnels ainsi qu'avec les régions pour le déploiement de la fibre



PLAN FRANCE TRÈS HAUT DÉBIT :



En participant aux comités techniques de la mission THD, FOLAN s'engage pour le développement du Plan France Très Haut Débit et collabore avec plusieurs départements tels que l'Ain, la Manche, la Loire, la Somme et l'Isère en fournissant du matériel pour le déploiement de la fibre optique.

En 2017, FOLAN crée un pôle dédié aux Réseaux d'Initiative Publique pour mettre son expertise au service des départements, et a notamment été choisi par Isère THD pour l'équipement passif de l'ensemble de son réseau Très Haut Débit, soit 450 000 abonnés à venir.

4.4.ODD 8, 10, 12



4.4.1. Engagement auprès d'association

Depuis fin 2018, FOLAN s'engage auprès de l'association « Les Rouilleurs » :

Dans le cadre de sa démarche de développement durable, FOLAN s'associe à l'association "Les Rouilleurs" en mettant à disposition ses palettes cassées et usagées. Celles-ci sont récupérées par les bénévoles de l'association à des fins de recyclage.

Avec cette action, FOLAN réduit non seulement son volume de déchets, mais participe également à l'intégration sociale de jeunes sans emploi. Pour cette seule action, FOLAN est ainsi publiée par le Global Compact France au titre de 3 classes d'Objectifs de Développement Durable, que sont : réduction des jeunes sans travail (classe 8), intégration sociale (classe 10) et gestion des ressources naturelles et limitation des déchets (classe 12). Plus d'infos sur le Global Compact et ses 17 Objectifs de Développement Durable : <https://lnkd.in/gA2imKW>

Merci à l'association "Les Rouilleurs" de collaborer à notre démarche RSE à travers la mise en oeuvre de cette action socio-éducative et humanitaire.



4.4.2. Traitement des déchets

Nous gérons l'ensemble de nos déchets tels que les DEEE, les déchets issus des matières dangereuses (volume infime) et suivons leurs quantités, leurs traitements (recyclage, incinération...).

Nous sommes adhérents à l'éco-organisme Ecologic depuis 2017, N° d'adhérent M2668, au titre de notre responsabilité élargie de producteur sur les Equipements Electriques Electroniques professionnels. Nous adhérons également depuis juin 2018 à l'éco-organisme Screlec pour nos piles et accumulateurs, contrat d'adhésion N°18/058.

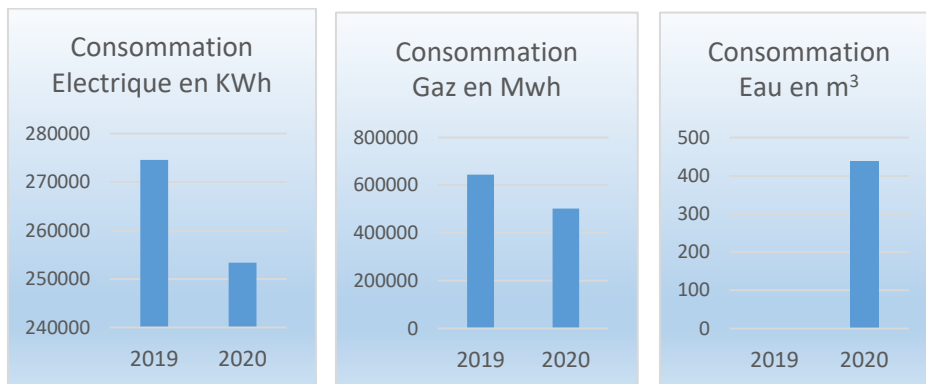
Cette année, nous avons pu nous doter d'un compacteur de cartons permettant sa valorisation ainsi qu'une benne spécifique dédiée au bois.

Nous avons également mis en place un système de gestion de nos papiers de bureau pour en faciliter le recyclage.



4.4.3. Maîtrise et suivi des consommations d'énergie

Nous veillons à maîtriser notre utilisation des énergies : électricité, gaz et eau. L'année 2020, en raison des activités perturbées par la COVID 19 a vu une baisse significative de la consommation, à l'exception de l'eau par manque de données sur 2019.



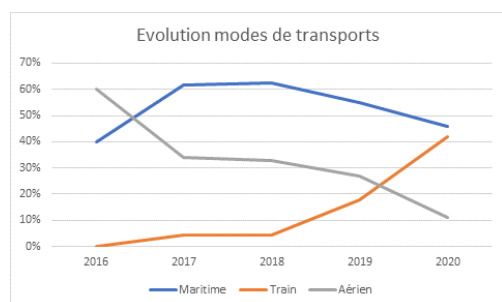
4.5. ODD 13



4.5.1. Réduction des émissions de CO2 et gaz à effet de serre

Depuis 2017, notre société FOLAN a mené à bien un grand projet d'étude afin de structurer ses flux et de pouvoir se permettre, grâce à une meilleure anticipation des besoins transports, d'utiliser des modes plus écologiques tout en assurant un service optimal pour ses clients.

Malgré la pandémie de la Covid-19, nos résultats 2020 sont très performants avec une baisse significative de notre empreinte carbone par la forte proportion du transport par train et une baisse importante de l'aérien.



Transport	2018	2019	2020
Maritime	63%	55%	46%
Train	5%	18%	42%
Aérien	33%	27%	11%

Les objectifs sont :

- Fluidifier les flux et favoriser les transports en groupage, réduire le nombre d'envois et maximiser l'utilisation du transport choisi.
- Anticiper au mieux nos expéditions pour privilégier les modes de transports les moins polluants comme le bateau ou le train.