

Communication On Progress

Novembre 2020 à
Octobre 2021

Sommaire

1. **Le mot du président**
2. **Le Groupe DÉKUPLE**
 - a. Qui sommes-nous ?
 - b. Notre gouvernance
 - c. Le déploiement de notre politique RSE
 - d. Nos valeurs
 - e. Chiffres clés
 - f. Notre adhésion au global compact
 - g. Nos contributions aux ODD
3. **Droit de l'homme et conditions de travail**
 - a. Nos ressources humaines
 - b. Le bien-être au travail
 - c. La formation professionnelle chez DÉKUPLE
 - d. Favoriser la mobilité des salariés
 - e. Nos chartes de télétravail
 - f. Notre engagement pour la diversité
 - g. La protection et l'écoute des lanceurs d'alerte
 - h. Mécénat et actions citoyennes, parrainage
 - i. Nos actions pour promouvoir une éducation de qualité
4. **Agir pour la préservation de l'environnement**
 - a. La norme ISO 14001 pour nos activités de fidélisation
 - b. Gestion et prévention des déchets
 - c. Gestion responsable de la consommation papier
 - d. Politique d'utilisation d'encre non polluantes
 - e. Maîtrise de la consommation d'eau et d'énergie
 - f. Audit énergétique
 - g. Notre partenariat ONF
 - h. Relation avec les sous-traitants, les fournisseurs
5. **Nos orientations pour 2022**



Notre démarche RSE intègre l'ensemble des composantes du groupe. Elle se vit au quotidien dans les décisions et actions prises par le management, mais aussi dans la liberté donnée à chaque salarié de proposer et contribuer dès que cela est possible à nous faire progresser dans ces domaines. Les salariés sont les moteurs de cette démarche qui dépasse les organisations et les hiérarchies.



BERTRAND LAURIOZ
Président Directeur Général

Société familiale aux valeurs fortes et à l'actionnariat stable, nous inscrivons depuis toujours nos actions sur le long terme. Nous avons, depuis notre création, porté une attention toute particulière aux collaborateurs et à notre écosystème avec qui nous travaillons en confiance sur la durée. Depuis les années 2000, nous avons développé une politique RSE rigoureuse et optimiste, intégrée à nos projets et à notre innovation au service de nos clients.

Concrètement, nous sommes certifiés ISO 14001 sans interruption depuis 2010 pour nos activités de partenariat, et notre engagement sociétal s'est renforcé en 2020 avec l'adhésion de l'ensemble du Groupe au Global Compact de l'ONU et en particulier à ces 4 objectifs majeurs pour lesquels nous menons des actions concrètes et mesurables :

- consommation et production responsables
- éducation de qualité
- bonne santé et bien-être au travail
- égalité entre les sexes

Nous sommes un Groupe dynamique au service de nos clients et partenaires, nous croyons que la croissance est nécessaire à la vie de nos sociétés, et que cette croissance doit être pensée sur le long terme, respectueuse des personnes et de l'environnement.

Notre performance, aujourd'hui et demain, doit être économique et sociétale.



2. Le groupe DÉKUPLE



a. Qui sommes-nous ?

Acteur historique du marketing cross-canal avec de fortes expertises en data, le Groupe ADLPartner dont la marque commerciale est Dékuple, conçoit, commercialise et met en œuvre, pour son propre compte ou celui de ses partenaires, des services d'acquisition, de fidélisation et d'animation de la relation clients sur l'ensemble des canaux de distribution. Le Groupe travaille aujourd'hui avec 2/3 des entreprises du CAC 40 et de nombreuses ETI. Le Groupe emploie plus de 700 personnes.

Le Groupe regroupe des activités fortement complémentaires, avec des activités BtoC à portefeuilles : abonnements et souscriptions qui permettent de générer des revenus réguliers, associées à des activités BtoB : prestations de services marketing clé en main avec des solutions de conseil et d'accompagnement en data marketing.

Le Groupe commercialise **trois offres principales** :

1. Magazines (59 % du chiffre d'affaires consolidé 2020)

Leader européen de la fidélisation de clients par la presse magazine, le Groupe commercialise des abonnements magazines depuis plus de 40 ans. Diffusé principalement en marque blanche, l'abonnement à durée libre est la ligne de produits principale.

2. Assurances (4 % du chiffre d'affaires consolidé 2020)

Via sa filiale ADLP Assurances, le Groupe propose des produits d'assurance par marketing direct à ses clients et prospects et à ceux de ses partenaires. Cette offre s'appuie sur les savoir-faire historiques du Groupe dans la vente directe de services récurrents pour l'adapter au marché de l'assurance.

3. Marketing digital (37 % du chiffre d'affaires consolidé 2020)

Ces offres regroupent les activités de Conseil & Technologie et de Services Marketing (mises en œuvre par ADLPartner et ses filiales AWE, Activis, Converteo, Leoo, Ividence et ADLPartner Hispania). L'ensemble de leurs compétences permet de proposer des solutions cross-canal sur mesure et novatrices afin d'accompagner les entreprises dans leur création de valeur en maximisant la performance de leurs actions marketing et la valorisation de la connaissance client. A travers ces offres, le Groupe occupe d'ores et déjà une place majeure sur le marché de la data et du marketing digital, en France et en Espagne, en accompagnant un grand nombre de marques paneuropéennes.



b. Notre gouvernance

La société est depuis le 11 décembre 2020 une société anonyme à conseil d'administration. Elle était au préalable une société anonyme à directoire et conseil de surveillance.

La société est dirigée par Monsieur Bertrand Laurioz, Président Directeur Général. Lors de sa réunion du 11 décembre 2020, le conseil d'administration a décidé de ne pas dissocier les fonctions de Président et Directeur Général.

Le mandat de Président Directeur Général de Monsieur Bertrand Laurioz, d'une durée égale à celui de son mandat d'administrateur, expirera le jour de l'assemblée générale annuelle ordinaire de la société devant se tenir en 2023 et se prononcer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

A titre interne, six directions commerciales sont rattachées à Monsieur Bertrand Laurioz :

- L'Agence Dékuple ingénierie Marketing
- Le pôle Solution Abonnements
- Le pôle Conseil et Technologie
- Le pôle Assurance
- Le pôle Service Marketing Iberia
- Le pôle Diversification BtoC

ainsi que quatre directions centrales :

- Une direction de la stratégie, du marketing et de la communication ;
- Une direction des ressources humaines et responsabilité sociale d'entreprise ;
- Une direction en charge des finances, du M&A et des systèmes d'information ;
- Une direction commerciale groupe





c. Le déploiement de notre politique RSE

Le Groupe Dékuple est aujourd'hui, organisé en 6 pôles d'activité, il s'est développé autour de l'activité historique : le pôle Solution Abonnements, grâce à un équilibre de croissance organique, via de nouvelles activités et de nouvelles offres, et de croissance externe via l'acquisition de sociétés aux compétences et expertises complémentaires de celles déjà présentes dans le Groupe.

Ces associations laissent aux entrepreneurs leur autonomie pour se développer tout en favorisant les partages et l'entraide.

Notre politique RSE s'est déployée de la même manière, en partageant nos principes, nos valeurs mais également en laissant aux entrepreneurs une autonomie sur les moyens de la mise en oeuvre, afin qu'ils soient adaptés à leurs particularités. Ainsi, nous appliquons la norme ISO 14001 uniquement à notre activité de fidélisation, la plus sensible à l'empreinte environnementale. Tandis que par exemple, l'ensemble du groupe partage les mêmes valeurs.

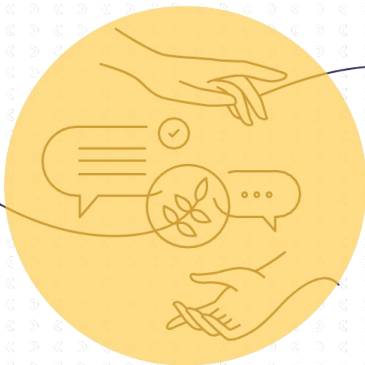
Nous nous sommes, ici, essentiellement focalisés sur ADLPartner et Converteo qui représentent 70 % des collaborateurs.

d. Nos valeurs



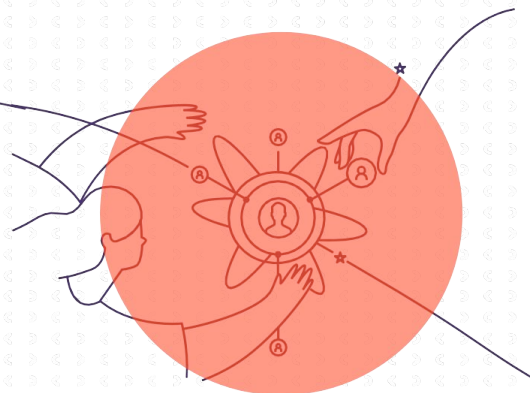
> L'esprit de conquête

Valeur motrice de Dékuple, l'Esprit de Conquête impulse aujourd'hui comme hier la dynamique collective de notre Groupe. Expérimentation. Innovation. Ambition. C'est l'énergie qui nous motive chaque jour à nous réinventer, à entreprendre et à relever les nouveaux défis qui s'offrent à nous et à nos clients.



> Le respect

Valeur fondatrice de Dékuple, le Respect est à la base de notre Groupe depuis sa création. Respect de nos collaborateurs. Respect des clients. Respect des consommateurs. Respect de nos engagements. Respect de la loi. Le Respect est le socle de notre équilibre et de notre réussite, à court et à long terme.



> L'entraide

Valeur fédératrice de Dékuple, l'Entraide est au cœur de nos relations de Groupe. Créer des synergies. Cultiver les solidarités. Allier bienveillance et performance. L'Entraide assure au jour le jour la cohésion de notre grande famille.

e. Chiffres clés

49 ans

de savoir-faire

529

Collaborateurs au sein du
groupe au 31/12 2020

65%

des entreprises du CAC 40
font partie de nos clients

288 millions

d'euros de volume d'affaires
en 2020

f. Notre adhésion au Global Compact



Depuis 2020, nous adhérons au Global Compact de L'ONU



Afin de poursuivre notre démarche de façon ambitieuse et pragmatique, nous avons souhaité l'inscrire dans un projet encore plus collectif, et nous avons adhéré en novembre 2020 au Global Compact de l'ONU.

C'est une marque visible et reconnue de nos engagements, vis-à-vis de nos parties prenantes : clients, fournisseurs, écoles et associations partenaires, médias...

“ Nous avons structuré nos actions autour de 4 Objectifs de Développement Durable ”

CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	ÉDUCATION DE QUALITÉ	BONNE SANTÉ ET BIEN ÊTRE	ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES
<p>Développement d'un Calculateur Carbone nous permettant d'évaluer nos émissions et de prendre des décisions pour diminuer notre impact environnemental.</p> <p>Certification Iso 14001 pour nos activités de fidélisation.</p>	<p>Partenariat avec My Job Glasses pour accompagner les jeunes dans leur orientation scolaire et professionnelle</p> <p>Reversement de la Taxe d'Apprentissage aux écoles de la seconde chance</p>	<p>Réalisation d'enquêtes internes via la plateforme Bloom at Work</p> <p>Mise en place d'une ligne de soutien psychologique</p> <p>Communications transparentes et régulières avec les équipes</p>	<p>Signataire de la Charte de la Diversité</p> <p>Parité au sein du groupe : 52% Hommes 48% Femmes</p>



g. Nos contributions aux ODD

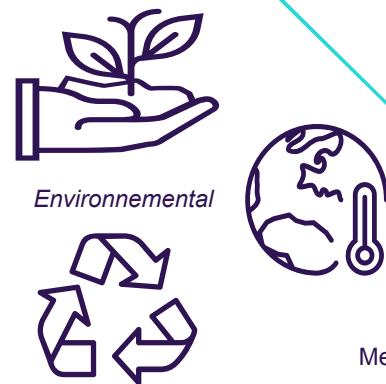
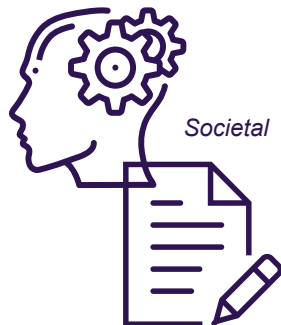
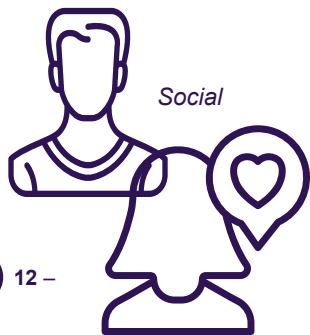
Dékuple est engagé dans un processus de RSE Groupe depuis plusieurs années.

Pour aller plus loin dans notre démarche nous avons souhaité en 2020 adhérer au Global Compact, afin d'intégrer durablement les Objectifs de Développement Durable à notre stratégie Groupe.

Nous avons pour cette année, développer de nouvelles actions pour soutenir l'éducation de qualité, la bonne santé et le bien-être au travail, la consommation et la production responsables, l'égalité entre les sexes.

Nous vous exposerons au travers de la COP toutes les actions en cours pour contribuer aux ODD au sein du Groupe Dékuple qui s'articulent sur **3 axes de responsabilités** :

- Social
- Sociétal
- Environnemental





3. Droits de l'Homme et conditions de travail



a. Nos Ressources Humaines

Dékuple intègre la mixité professionnelle intégralement à la culture du Groupe conscient de l'importance et de la richesse que représente la mixité professionnelle, de même que de la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salariés à situation comparable. Le Groupe s'engage pour cet objectif notamment au travers de plan d'actions et de la signature de la charte de la diversité.

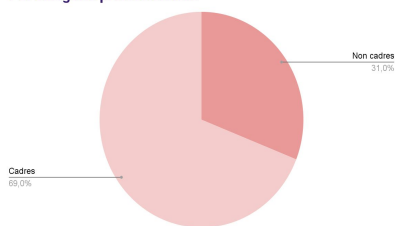
Au 31 décembre 2020, le nombre total de salariés inscrits à l'effectif était de 529 salariés.

Les contrats à durée indéterminée (CDI) représentaient 92% des effectifs. Le Groupe privilégie les CDI, témoignant ainsi sa volonté de garantir à ses collaborateurs une situation stable.

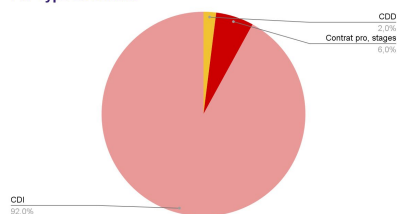
La mixité professionnelle fait partie intégrante de la culture du Groupe. Les femmes représentent 48 % du total de l'effectif au 31 décembre 2020. Elles sont fortement présentes dans toutes les catégories professionnelles du Groupe : elles représentent 41 % de l'effectif encadrement et 63 % de l'effectif non-cadres (employés et agents de maîtrise).

ADLPartner SA a obtenu une note de 77/100 à l'index 2020 sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes.

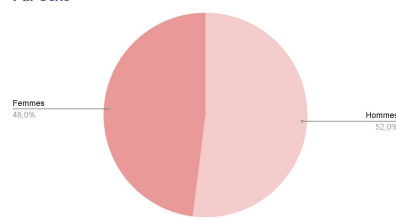
Par catégorie professionnelle



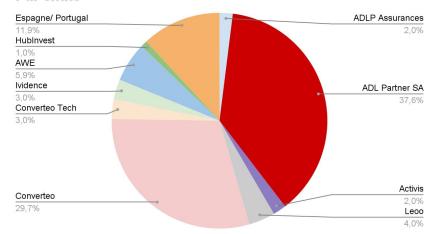
Par Type de contrat



Par Sexe



Par entité





b. Le bien être au travail

L'ambition de Dékuple :

Dékuple souhaite s'assurer que les aspects de la bonne santé et du bien-être de ses salariés soient pris en compte dans les engagements de l'entreprise.

L'objectif du Groupe :

Maintenir le bien-être des équipes est une priorité pour le Groupe, en particulier dans ce contexte de pandémie. 95 % des collaborateurs ont accès au télétravail. De nombreuses opérations ont été mises en place pour conserver un lien social et prendre soin des salariés : la communication interne a été accentuée avec des newsletters hebdomadaires, des vidéos de webinaires, des propositions de cours en ligne, des tablettes fournies pour que les enfants puissent suivre les cours, des jeux concours. Enfin, une ligne d'écoute psychologique a été ouverte 24h/24 7j/7.



b. Le bien être au travail

Depuis 2020, Dékuple a mis en place pour plusieurs de ses filiales un baromètre social d'entreprise "Bloom at Work". Notre filiale Converteo bénéficie de son propre outil également.

Du recrutement à la formation en passant par l'onboarding et la fidélisation, l'expérience collaborateur est partout, tout le temps. Pour atteindre un niveau satisfaisant, il est souvent nécessaire d'y consacrer du temps et des outils. Une bonne manière de concentrer ses efforts sur les bonnes actions, c'est de partir du retour d'expérience des équipes.

Les enquêtes d'engagement collaborateurs agissent comme un baromètre QVT, elles aident à établir notre diagnostic QVT et à trouver rapidement des solutions faciles à mettre en œuvre pour améliorer le bien-être au travail de nos équipes.

Les bénéfices d'une enquête qualité de vie au travail régulière sont évidents. D'abord, les collaborateurs se sentent plus écoutés. Ils donnent leur avis de manière anonyme, et cela les valorise et leur donne la reconnaissance et l'écoute dont ils ont besoin.

Ensuite, c'est un moyen efficace de prendre le pouls de nos équipes pour travailler à l'amélioration de l'expérience collaborateur sur une base concrète.

Que mesure-t-on ? L'enquête qualité de vie au travail mesure le bien-être des collaborateurs à travers le temps via différentes thématiques :

- les sujets aspirationnels : fierté d'appartenance, sens, alignement & créativité
- les thématiques de développement : reconnaissance et valorisation, formation et développement
- les problématiques sociales : relation avec le manager, feedback & esprit d'équipe
- les besoins primaires : l'ambiance générale, les espaces et les conditions de travail



b. Le bien être au travail

Focus Converteo sur l'intégration des nouveaux collaborateurs :

Chez Converteo, nous intégrons plus de 100 nouveaux collaborateurs par an.

Pour cela, un parcours d'intégration personnalisé sur une dizaine de jours est organisé pour chaque nouvel arrivant.

Celui-ci se compose d'un accueil & présentation par l'équipe RH, d'un échange avec les Co-fondateurs, d'un accompagnement régulier par le manager, de rencontres one-to-one avec différents interlocuteurs clés, de formations mais aussi de partages d'expérience lors de "Vis ma vie".

Suivi des consultants :

Nos consultants bénéficient d'un double suivi managérial : à la fois sur leur mission par un manager de projet, mais aussi via un accompagnement de carrière par un référent appelé "parrain/marraine". Ces deux approches sont complémentaires et nous permettent d'avoir une vision très fine des enjeux de développement de chaque membre de notre équipe pour les accompagner dans leur progression et leur permettre de se projeter le plus loin possible dans notre organisation.

La philosophie managériale chez Converteo se définit comme étant un rôle de guide / facilitateur / coach pour créer les conditions de réussite. Etre clair et transparent sur les objectifs et les enjeux est un des piliers que nous transmettons à chaque membre de nos équipes managériales, en plus de l'authenticité dans la relation et les échanges avec les collaborateurs que l'on accompagne.

Nous nous appuyons sur des outils d'aide à la compréhension des soft skills & interactions comme le Predictive Index.



b. Le bien être au travail

Happy at Work pour Converteo :

- 4ème place du classement HappyIndex®AtWork 2021 des entreprises de 50 à 199 salariés (dans le top 5 depuis 5 ans)
- 1ère place au classement HappyIndex®AtWork 2021 des entreprises du secteur Conseil où les collaborateurs sont les plus motivés et engagés

Glassdoor pour Converteo:



Recommandent
à un ami



Approuvent
le PDG

Découvrez l'aventure Converteo en [vidéo](#)

<https://www.youtube.com/watch?v=TtkOtKFKO8>



c. La formation professionnelle

Au sein du Groupe Dékuple, nous fixons un objectif niveau de former $\frac{2}{3}$ de nos salariés chaque année afin de renforcer leur employabilité et leurs champs d'expertises dans le cadre de leur métier.

Les plans de formation sont articulés autour de deux axes :

- Les orientations stratégiques de formation dont découlent des projets de formation globaux (nouveaux outils, management, nouvelles méthodes de travail, accompagnement à une évolution des métiers vers plus de digital...)
- Les demandes individuelles de formation en lien direct avec le métier ou le projet d'évolution professionnelle du salarié.

De plus, chaque prise de poste dans le cadre des évolutions internes est accompagnée par de la formation interne et/ou externe.

Nous communiquons régulièrement par le biais de nos newsletters Groupe sur le Compte Personnel De Formation, et nous avons mis en place pour deux de nos filiales des rendez-vous CPF pour accompagner les collaborateurs sur l'ouverture de leur compte et le fonctionnement de la plateforme.

En 2020, la pandémie et le ralentissement des formations pendant plusieurs mois ont perturbés le déploiement des formations, mais cela a accéléré la digitalisation de nos processus de formation avec en deuxième partie d'année notamment un volume de formation en distanciel plus important qu'à l'accoutumé.

Chez Converteo nous avons mis en place une plateforme e-learning où les modules de formation sont à disposition en libre accès pour tous les collaborateurs.

En 2020, les collaborateurs chez Converteo ont effectué **1300 jours de formation** !



d. Favoriser la mobilité des salariés

Mise en application de nos premiers préceptes de GPRH, en identifiant une première activité soumise à une transformation métier.

Au sein de Dékuple, nous avons commencé par former les salariés les plus éloignés de nos activités numériques aux outils bureautiques avec la mise en place d'un plan de formation spécifique à ces métiers leur permettant de choisir librement 2 formations sur les outils de bureautique.

Nous avons mis en place pour les personnes travaillant sur les métiers les plus éloignés du digital, une formation sur l'acculturation digitale, afin que nos salariés aient une meilleure connaissance et compréhension de la transformation numérique dans la société mais aussi au niveau de notre entreprise, pour les ouvrir à d'autres types de poste plus porteurs.

Au sein du Groupe:

Du fait de notre croissance externe, nous avons de plus en plus d'entités spécialisées dans le digital, aussi afin que chacun puisse avoir accès à l'ensemble des opportunités en interne et s'orienter vers de nouveaux métiers, nous avons centralisé sur la page Welcome To The Jungle "Dékuple" nos offres d'emploi pour les postes ouverts dans le Groupe.

Nos mobilités sont accompagnées d'actions de formation interne et/ou externe. Nos mobilités nous permettent de préserver l'emploi, de développer l'employabilité et de renforcer l'expérience collaborateur pour nos salariés.

Nous avons pour ambition de multiplier ces passerelles métiers et ces mobilités à l'avenir, notamment entre les différentes entités du groupe.

e. Nos chartes de télétravail

Développé dans l'urgence de la crise sanitaire, le télétravail a transformé les attentes professionnelles des candidats et de nos équipes.

Nous l'avons adopté pour 98 % de nos collaborateurs. Sur nos sites de Montreuil et Chantilly, ce sont deux jours télétravaillés par semaine.

Pour nos autres activités, Converteo, AWE ... le télétravail très flexible est adapté aux activités des équipes et peut varier d'un jour de télétravail à du 100% télétravail avec des rendez-vous en présentiel pour maintenir le lien entre l'entreprise et les salariés en valorisant l'esprit d'équipe.





f. Notre engagement pour la diversité

Signataire de la charte de la diversité **depuis 2019**, Dékuple met tout en oeuvre afin de développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance dans le but de renforcer la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes.

Nos engagements vis-à-vis de celle-ci sont de 3 sortes :

- La promotion de l'application du principe de non-discrimination
- La favorisation de la représentation de la diversité de la société française
- **La communication sur notre engagement**, nous sensibilisons tous nos collaborateurs ainsi que nombreux de nos clients, partenaires et fournisseurs au respect et au déploiement de ces différents principes.



g. La protection et l'écoute des lanceurs d'alerte

En mars 2018, nous avons mis en place la procédure de recueil des signalements par les lanceurs d'alerte en vue de **lutter contre la corruption et la modernisation de la vie économique** (*loi SAPIN II*), instituant un cadre général pour la protection des lanceurs d'alerte.

Cette procédure s'adresse aux personnes physiques qui souhaitent effectuer un signalement pour des faits dont elles ont eu personnellement connaissance.

L'article 8 de la loi SAPIN II prévoit que la procédure d'alerte est constituée de trois étapes :

- **1ère étape** : le signalement de l'alerte auprès du supérieur hiérarchique direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par ce dernier,
- **2ème étape** : le traitement de l'alerte avec accusé de réception du signalement puis organisation d'un entretien avec la personne ayant déclenché l'alerte, et éventuellement la ou les personnes mises en cause
- **3ème étape** : le référent rédige un rapport écrit au Président Directeur Général du Groupe, qui examine et décide des suites à donner



h. Mécénat et actions citoyennes, parrainage

Le Groupe développe des initiatives à l'endroit de nombreuses associations en distribuant une partie de ses revenus sous forme de subsides ou en menant des actions concrètes au profit d'organisations actives dans deux domaines principaux : i/ les aides aux personnes et ii/ l'environnement. Le Groupe verse également les sommes mises en jeu dans le cadre de ses opérations promotionnelles et non réclamées par leurs bénéficiaires à des œuvres caritatives ou des ONG.

- Le Groupe soutient depuis plusieurs années la Fondation de France, organisme privé et indépendant qui aide à concrétiser des projets à caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social ou culturel, et venant en aide aux personnes ainsi qu'aux familles en difficulté.
- Le Groupe finance un « berceau », dans une crèche inter-entreprises située à proximité du site de Montreuil, offrant ainsi à deux collaborateurs la possibilité de faciliter la gestion des contraintes de leurs horaires de travail avec leur situation de parents de jeunes enfants.
- Le Groupe s'est engagé en 2020 en faveur du fonds de dotation du groupement hospitalier de territoire (GHT) Grand Paris NordEst, de l'Assistance Publique des Hôpitaux de Paris et de la Fondation de France pour aider le personnel soignant et soutenir la recherche contre la Covid-19.
- Le Groupe s'est engagé en 2020 auprès de L'Association française des victimes du terrorisme (AFVT). Cette association a pour but d'aider les victimes d'attentats dans l'ensemble de leurs démarches (juridiques, judiciaires et administratives) ainsi que de leur apporter un réconfort et une écoute à travers divers programmes thérapeutiques uniques en leur genre.





i. Nos actions pour promouvoir une éducation de qualité



L'éducation est naturellement inscrite dans l'ADN du Groupe. La presse magazine, son métier d'origine, est un vecteur de culture et d'épanouissement au service d'une éducation de qualité. Au travers de cette activité, Dékuple propose l'accès à un pluralisme de sources d'information, avec le numérique et la presse papier.

- Permettre à chacun d'accéder à une information et à une culture qui garantissent une éducation de qualité.
- Permettre l'accès à une information et une culture qui réduisent la fracture numérique.
- Contribuer localement à une meilleure éducation de tous, quels que soient l'âge et le milieu social

Notre partenariat My Job Glasses :

Le partenariat avec My Job Glasses permet de valoriser les métiers de l'entreprise, offrir du mentoring de professionnels du Groupe Dékuple auprès d'étudiants pour les accompagner dans leur orientation professionnelle. Dékuple et ses filiales sont présents grâce à 50 mentors volontaires qui font connaître la diversité des métiers du Groupe.

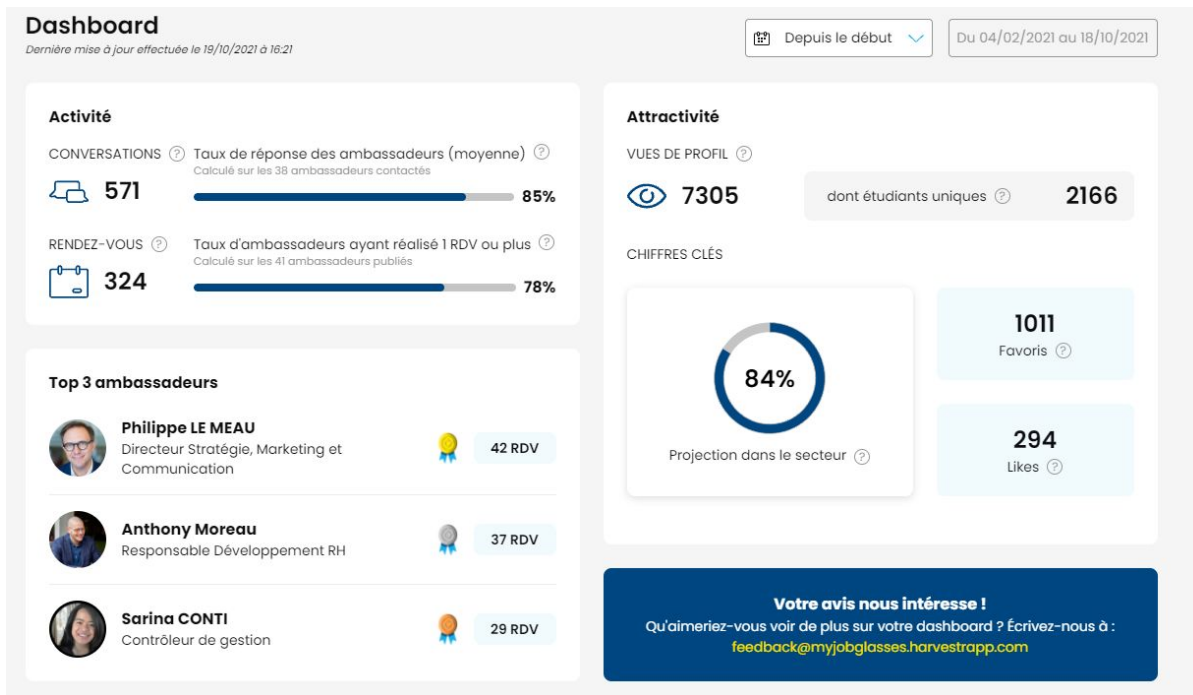
<https://www.youtube.com/watch?v=kQbw9eOe-40>





i. Nos actions pour promouvoir une éducation de qualité

En l'espace de 7 mois, nous avons accompagné plus de 300 jeunes dans leur choix d'orientations en leur permettant de mieux comprendre nos métiers et leur réalité terrain; leur présenter nos activités ou en leur prodiguant des conseil sur leur CV, la méthodologie d'entretien et les méthodes de recherches de stages et d'alternance.





4. Agir pour la préservation de l'environnement



Dékupe est engagé depuis toujours dans une démarche environnementale, agissant directement sur la consommation et la production en responsabilité. L'utilisation des ressources est évidente de par notre métier. C'est pourquoi Dékupe a toujours mesuré, réduit, amélioré, innové pour trouver l'équilibre entre performance économique et performance environnementale. Faire mieux avec moins.

Norme ISO 14001



Nous pensons que la performance de notre groupe doit être à la fois économique, sociale et environnementale.



Depuis plus de 10 ans, nous avons mis en place une stratégie RSE rigoureuse, au cœur de l'innovation au service de nos clients et des clients de nos clients.

Avec l'obtention sans discontinuité pour nos activités de fidélisation de la certification ISO 14001 depuis 2009, nous avons démontré notre engagement sur la durée et notre capacité à prendre en compte une meilleure préservation de l'environnement dans l'ensemble de nos processus.

Aujourd'hui, toutes les entités du groupe participent à la démarche RSE mise en place au sein de notre société.

ISO 14001:2015

**BUREAU VERITAS
Certification**





a. La norme ISO 14001 pour nos activités de fidélisation

La certification ISO 14001 :

La politique environnementale de la société ADLPartner SA se structure depuis 2009 à travers un système de management environnemental (SME) répondant aux exigences de la norme ISO 14001. Sa démarche repose sur une implication forte de tous les intervenants, relayée par un système documentaire facilement accessible aux collaborateurs via un Intranet et régulièrement mis à jour pour une bonne vision des textes réglementaires applicables sur chacun des sites.

Un audit de suivi annuel est réalisé par Bureau Veritas Certification qui certifie l'ensemble du SME mis en place sur les sites de Chantilly et de Montreuil pour nos activités de fidélisation.

Les actions suivantes permettent d'améliorer de façon continue l'empreinte environnementale des activités de fidélisation, notamment grâce à :

- La qualité du management : engagement visible de la direction, implication de toutes les équipes et identification des enjeux, risques, opportunités et parties intéressées ;
- L'efficacité du suivi : évaluation des prestataires par critère afin de valider leurs bonnes pratiques environnementales, rigueur dans la surveillance périodique, bonne traçabilité des rapports et des preuves de mise en conformité ;
- La maîtrise opérationnelle : gestion informatisée des déchets, utilisation de cartouches d'encre éco-labellisée, recours systématique à des papiers issus des filières PEFC ou FSC pour les mailings postaux.

Historiquement depuis 10 ans maintenant, aucun écart majeur empêchant la certification n'a été émis au cours de ces audits. L'audit 2020 montre que tous les objectifs sont atteints et confirme que le SME est « efficace, mature et en parfaite adéquation avec l'organisation de la société ».



b. Gestion et prévention des déchets

Les déchets générés par l'activité du Groupe sont de deux natures : déchets de bureaux et ceux liés à la fin de vie des supports de communication. La certification ISO 14001 contribue à pérenniser leur traitement et leur recyclage.

Le tri et la collecte des déchets sont en place sur les sites de Montreuil et de Chantilly. Des containers identifiés sont mis à disposition (papiers, plastiques, autres...) et un responsable est chargé de la gestion des déchets au sein de la société. Une attention est portée à leur traçabilité avec des prestataires spécialisés agréés par la préfecture. Nous restons par ailleurs toujours attentifs à leur réduction.

Cette démarche s'accompagne de la recherche de filières de traitement valorisant le recyclage :

- Un contrat confié à la société CEDRE permet d'assurer la collecte, le tri et le recyclage des rejets de papier produits par les deux sites français (41 tonnes en 2020 contre 56 un an plus tôt). Depuis 2019, ce contrat couvre également la collecte et le recyclage des bouteilles et gobelets en plastique (129 kg contre 107 kg en 2019).
- La société améliore ses modalités de gestion de la collecte et du traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE). A ce titre, l'établissement de Chantilly a renouvelé son contrat avec une société de traitement locale qui prend en charge la fin de vie des produits concernés. 213 kg ont été pris en charge en 2020 (237 kg en 2019).
- Dans ce même esprit, la société a confié en 2020 à des filières spécialisées 261 kg de cartouches/toners et 16 kg de tubes et néons.





c. Gestion responsable de la consommation de papier

ADLPartner SA peut recourir, pour le compte de ses clients et partenaires, au papier pour la fabrication des supports marketing. Toutefois, la digitalisation croissante de ses activités, axe stratégique de développement, contribue à réduire la consommation de papier depuis plusieurs années.

100 % des achats de papiers destinés à un usage interne sont certifiés FSC ou PEFC. En 2020, ADLPartner SA a consommé 947 ramettes de papier labellisé FSC ou PEFC dans le cadre de son activité courante (1 544 en 2019). La modification des habitudes et usages liés à la mise en œuvre du télétravail explique une grande partie de la diminution du papier utilisé.

Dans le cadre des campagnes marketing, plus de 99 % des mailings sont imprimés sur du papier certifié FSC ou PEFC. Les enveloppes utilisées dans ces opérations sont également certifiées. L'ensemble représente en 2020 une consommation de papier égale à 1 381 tonnes contre 1 707 tonnes en 2019, soit une diminution de 19,1 %. Sur la base de cette consommation de papier, ADLPartner SA a rejeté en 2020 dans l'atmosphère 410 tonnes équivalent CO₂ (calculées sur la base d'un facteur de conversion de 0,297 kg CO₂eq/kg, source Base Carbone ADEME).

La société ADLPartner SA adhère à CITEO, éco-organisme agréé par l'Etat, afin de lui déléguer la gestion de la fin de vie de ses papiers mis sur le marché en France et ainsi participer à l'économie circulaire de la filière Papiers. La société a versé en 2020 une éco participation de 79,6 K€.

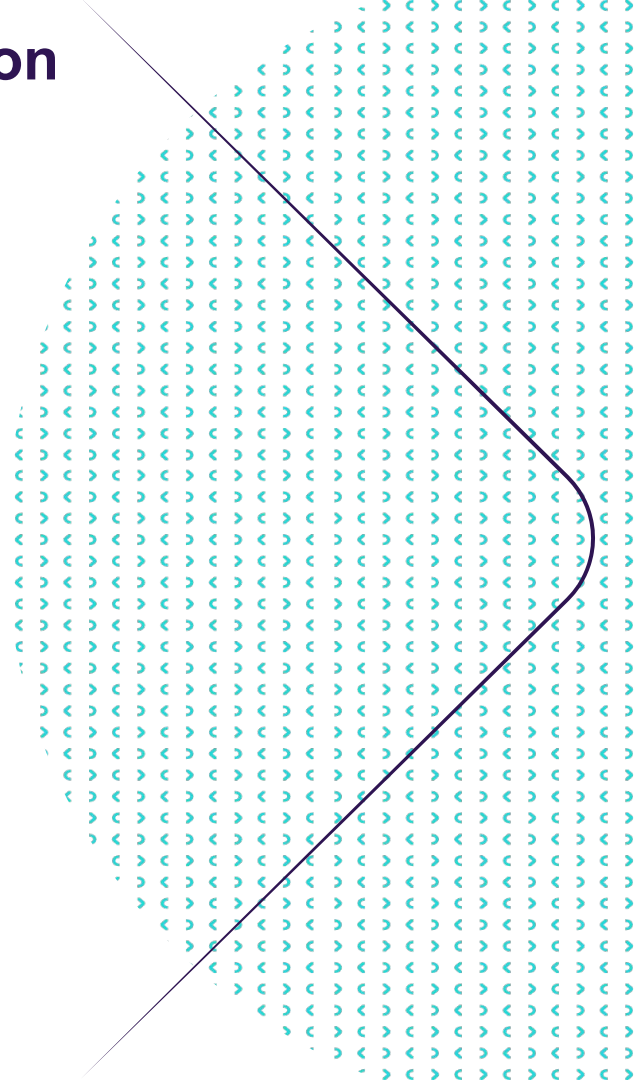
Concernant la distribution des mailings, l'acheminement est géré par La Poste, premier opérateur postal à assurer la neutralité carbone de ses offres courriers. Il n'est toutefois pas possible pour la société de mesurer les émissions de gaz à effet de serre sur l'intégralité de la chaîne d'acheminement.





d. Politique d'utilisation d'encre non polluantes

Le Groupe privilégie l'impression sans vernis et l'utilisation d'encre à base d'huiles végétales ou des encres dites blanches pour réduire davantage l'impact écologique de ses opérations. Depuis mars 2020, ADLPartner SA a fait le choix de n'utiliser que ce type d'encre dans ses mailings et à fin 2020, l'ensemble de ses partenaires imprimeurs ont basculé leur production vers ces encres.





e. Maîtrise de la consommation d'eau et d'énergie

En vue du respect des obligations de performance énergétique instauré par le **décret tertiaire** en octobre 2019, des indicateurs sont opérationnels sur chacun des sites de la société ; ils permettent de cibler les postes sur lesquels une réduction des consommations d'eau et d'énergie peut être opérée. Comme les années précédentes, les dépenses d'énergie restent structurellement limitées au regard de l'activité de la société.

Site de Chantilly

Sur le site de Chantilly, la société a enregistré en 2020 une forte baisse de sa consommation d'eau, de gaz et d'électricité, compte tenu principalement de la mise en place du travail à distance sur une grande partie de l'exercice et, dans une moindre proportion, de l'arrêt des activités ADD-LOAV sous la marque France Abonnements.

	2020	2019	Variations
Consommation eau en m ³	452	581	- 22%
Consommation d'électricité en KWH	222 781	259 196	- 14%
Consommation gaz en KWH	380 010	482 010	- 21%



e. Maîtrise de la consommation d'eau et d'énergie

Site de Montreuil

Sur le site de Montreuil, la facturation d'électricité a baissé de 13 % par rapport à 2019, en raison de la mise en place du télétravail. Les consommations d'eau sont intégrées dans les charges de l'immeuble, sans faire l'objet d'un décompte particulier. Elles ne peuvent donc pas être reportées dans le tableau des consommations ci-dessous.

	2020	2019	Variation
Consommation d'électricité en KWH	273 646	314 865	- 13%

La facturation totale d'électricité pour l'ensemble de la société en 2020 s'élève à 496 427 KWH, en baisse de 14 % par rapport à 2019, confirmant la pertinence des actions poursuivies depuis plusieurs années.

En 2020, sur la base de ses consommations de gaz et d'électricité, ADLPartner SA a rejeté dans l'atmosphère 151 tonnes équivalent CO2 (calculées sur la base de facteurs de conversion de 0,1 kg CO2eq/kWh pour l'électricité et de 0,227 kg CO2eq/kWh pour le gaz, source Base Carbone ADEME).

f. Audit énergétique

ADLPartner a réalisé en décembre 2019 un audit énergétique suivant les exigences de la norme NF EN 16 247-1 et couvrant les sites de Montreuil et de Chantilly. Cet audit a permis d'établir un bilan de la situation énergétique de l'entreprise et confirmé la pertinence des actions engagées. Elle a également contribué à préconiser des pistes d'optimisation énergétique et définir les actions à mettre en œuvre. Un prochain audit est prévu en 2023.



g. Notre partenariat ONF

Le Groupe est partenaire de l'ONF (Office National des Forêts) depuis 10 ans. Il soutient l'action globale de l'ONF pour répondre aux enjeux de la forêt de demain par des actions définies annuellement. Ses subsides contribuent à financer des travaux de gestion de parcelles et plantations, la sensibilisation d'élèves de primaire scolarisés à Montreuil et dans l'Oise, ainsi que la création d'outils innovants pour améliorer la gestion de la forêt.

3 projets sont ainsi soutenus : 2 concernent les forêts de Montmorency et d'Ermenonville dans le cadre du programme « Planter et régénérer pour demain » et le 3^e consiste en l'organisation de sorties en forêt pour 140 scolaires d'Ile-de-France dans le cadre du programme « Agir pour l'accueil de tous les publics ».

Ce mécénat du Groupe Dékuple auprès d'ONF-Agir pour la forêt se matérialise par un soutien financier de **25 000 €** pour l'année 2020, renouvelé pour l'année 2021..



<https://www.youtube.com/watch?v=P7F1wz9q2WU>





h. Relation avec les sous-traitants, les fournisseurs

Les sociétés du Groupe font appel à la sous-traitance pour la réalisation de travaux qui ne relèvent pas directement de leur champ de compétence habituel ou pour absorber plus facilement les variations de flux inhérentes à leur activité.

Les sociétés du Groupe sensibilisent leurs partenaires et fournisseurs directs et exercent une vigilance active vis-à-vis des initiatives environnementales.

Chez ADLPartner SA, pour la fourniture du « matériel » utilisé dans la fabrication des mailings, le Directeur de fabrication tient à jour des fiches d'évaluation ainsi qu'un tableau récapitulatif des fournisseurs référencés qui est approuvé en revue de direction. A partir de critères environnementaux, une évaluation est actée chaque année. Par ailleurs, les services généraux des différents sites s'assurent que les employés des sociétés prestataires, agissant dans l'enceinte de l'entreprise et ayant une action susceptible d'impacter l'environnement, disposent d'une formation adaptée. Pour renforcer son action, la société ADLPartner SA s'appuie sur un questionnaire environnemental à l'attention de ses « fournisseurs » permettant d'établir un état des lieux précis de leur démarche environnementale. Des visites de contrôle périodiques effectuées par les équipes d'ADLPartner veillent au respect des bonnes pratiques sur le terrain.

Afin de relayer leurs valeurs environnementales, toutes les sociétés du Groupe développent leurs engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire afin de limiter le gaspillage de matières premières, d'eau et d'énergie. La majorité des fournisseurs sont engagées dans des démarches environnementales : respect de la réglementation en vigueur, utilisation de papiers certifiés PEFC ou FSC, réduction des déchets...

Toutes les sociétés du Groupe sensibilisent leurs partenaires autour de valeurs humaines et sociales partagées et encouragent toutes les initiatives et facteurs de progrès sociaux. L'ensemble des parties prenantes du Groupe s'enrichit de ces nouveaux critères de bonne conduite qui permettent d'envisager des relations commerciales plus transparentes, stables et pérennes.

5. Nos orientations pour 2022



Nos orientations pour 2022

- Maintenir les actions en faveur du bien-être et de la bonne santé
- Développer les actions en faveur d'une éducation de qualité
- Poursuivre la communication autour de l'égalité homme/ femme et plus largement la diversité
- Continuer de mesurer en vue de limiter nos consommations et productions
- Renouveler nos actions de mécénats en faveur d'actions solidaires