



# Communication On Progress 2022

COMMUNICATION  
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Pacte mondial des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

**I. Le mot du président**  
**II. Le Groupe DÉKUPLE**


- a. La démarche RSE du groupe
- b. Notre gouvernance
- c. Notre adhésion au global compact
- d. Nos valeurs
- e. Chiffres clés de notre activité 2021

**III. Droits de l'homme**

- 1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme**
- 2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'homme**
  - a. Notre politique de gestion de données personnelles (RGPD).
  - b. La protection et l'écoute des lanceurs d'alerte

**IV. Normes internationales du travail**

- 3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective**
  - a. Communication et dialogue social dans le Groupe
  - b. Plan d'épargne entreprise
- 4. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire**
  - a. Le renforcement de la qualité de vie au travail (QVT)
  - b. Renforcer la qualité de vie au travail chez Dékuple
  - c. Nos chartes et accords de télétravail
- 5. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi**
  - a. Le recrutement
  - b. La formation professionnelle
  - c. Favoriser la mobilité des salariés

- 
- d. Notre engagement pour la diversité
  - e. L'égalité Homme/ femme
  - f. Promouvoir une éducation de qualité

#### **6. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants**

- a. Les engagements de nos prestataires dans le cadre de notre activité de fidélisation.

### **V. Environnement**

#### **7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement**

- a. Maîtrise de la consommation d'eau et d'énergie
- b. Mise en place d'un calculateur carbone

#### **8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement**

- a. Nos relations avec les sous traitants et les fournisseurs
- b. Normes ISO 14001 pour les activités de fidélisation
- c. La gestion et la prévention des déchets
- d. Nos actions de lutte contre le gaspillage alimentaire
- e. Partenaire de l'office national des forêts

#### **9. Favoriser la mise au point et la diffusion des technologies respectueuses de l'environnement**

- a. Nos partage de pratiques et responsabilisation de nos collaborateurs
- b. Une consommation responsable

### **VI. Lutte contre la corruption**

#### **10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fond et les pots-de-vin**

- a. L'évasion fiscale
- b. La protection et l'écoute des lanceurs d'alertes
- c. Le code de conduite des affaires et anti corruption



« 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  
PDG du Groupe Dékuple



## II. Le groupe DÉKUPLE



## Notre business model diversifié a pour socle commun le data-marketing.”

Nos expertises nous permettent d'accompagner les marques dans leurs besoins marketing mais aussi de créer pour notre compte des portefeuilles générateurs de revenus récurrents.

CABINET DE CONSEIL  
& TECHNOLOGIE



AGENCE DE  
SERVICES MARKETING  
EN FRANCE



SERVICES MARKETING  
EN ESPAGNE  
ET AU PORTUGAL



FIDÉLISATION PAR  
LA PRESSE MAGAZINE



COURTIER EXPERT  
EN MARKETING



INNOVATION  
& DIVERSIFICATION

- Produits et services BtoC
- Incubation





## a. La démarche RSE du groupe

Depuis plus de 10 ans, le Groupe est engagé dans une démarche visant à mettre en place une stratégie RSE cohérente avec ses enjeux stratégiques et les attentes de ses parties prenantes. Cette démarche doit permettre de mieux anticiper, in fine, les attentes de ses collaborateurs, partenaires, clients, fournisseurs et actionnaires, tout en intégrant les évolutions réglementaires relatives aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale, sociétale et environnementale.

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.

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

## b. Notre gouvernance

Pour soutenir son développement, le Groupe s'appuie sur une gouvernance stable. Le conseil d'administration de DÉKUPLE est composé de onze administrateurs, dont six indépendants, d'expérience large et diversifiée en matière de stratégie d'entreprise, finances, marketing, e-commerce, entrepreneuriat, responsabilité sociale, environnementale et sociétale, mais également de gestion et contrôle de sociétés commerciales et financières.

Le conseil d'administration comprend plusieurs comités :

- un comité des nominations et rémunérations présidé par Madame Robin Smith, administratrice indépendante ;
- un comité du développement présidé par Monsieur Bertrand Laurioz, Président-Directeur Général ;
- un comité d'audit présidé par Monsieur Roland Massenet, administrateur indépendant.

Les objectifs des membres du comité Groupe, qui réunit les principaux responsables opérationnels et fonctionnels du Groupe, intègrent un objectif RSE, en lien avec les responsabilités respectives des dirigeants.

La Direction de la RSE est intégrée à la Direction des Ressources Humaines du Groupe et s'appuie sur des relais dans les filiales pour renforcer l'intégration des enjeux RSE dans la stratégie et les métiers du Groupe. Un comité RSE Groupe est composé du Président Directeur Général, du Directeur Général Adjoint en Charge de la Finance, de la DSI et du M&A, du Directeur de la Communication, du Marketing et de la Stratégie Groupe, de la Directrice des Ressources Humaines et du RSE, et du Responsable Environnement. Il se réunit régulièrement et valide la stratégie RSE.





## c. Notre contribution au développement durable

Basée historiquement sur la certification ISO 14001 de l'activité « industrielle » du Groupe, la structuration de cette démarche a franchi un nouveau cap en 2020 avec la mise en place d'un cadre de travail commun au sein du Groupe pour articuler les différentes initiatives déjà en place au sein de ses différentes entités : tri des déchets, achats responsables, signature de la charte de la diversité ...

Afin de poursuivre cette démarche RSE de façon ambitieuse et pragmatique, le Groupe a souhaité l'inscrire dans un projet encore plus collectif, et a adhéré en novembre 2020 au Pacte Mondial des Nations Unies, « Global Compact », la plus large initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable.

A travers ses 10 principes encadrés par les 17 Objectifs de développement durable de l'Onu à l'horizon 2030, le Global Compact invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer, dans leur sphère d'influence, un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des droits de L'Homme, des normes internationales du travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption

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

## c. Notre contribution au développement durable

### 10 principes du Global Compact des Nations unies

### OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



[En savoir plus](#)

[En savoir plus](#)

## d. Nos valeurs

La démarche RSE de DÉKUPLE 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 faire progresser le Groupe. Les salariés sont les moteurs de cette démarche qui dépasse les organisations et les hiérarchies.

En 2020, les collaborateurs du Groupe ont ainsi été sollicités pour formaliser ses valeurs, ainsi que les principes de comportements qui y sont associés. Trois valeurs ont été définies pour guider le Groupe et ses collaborateurs dans leur quotidien.



### > 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.

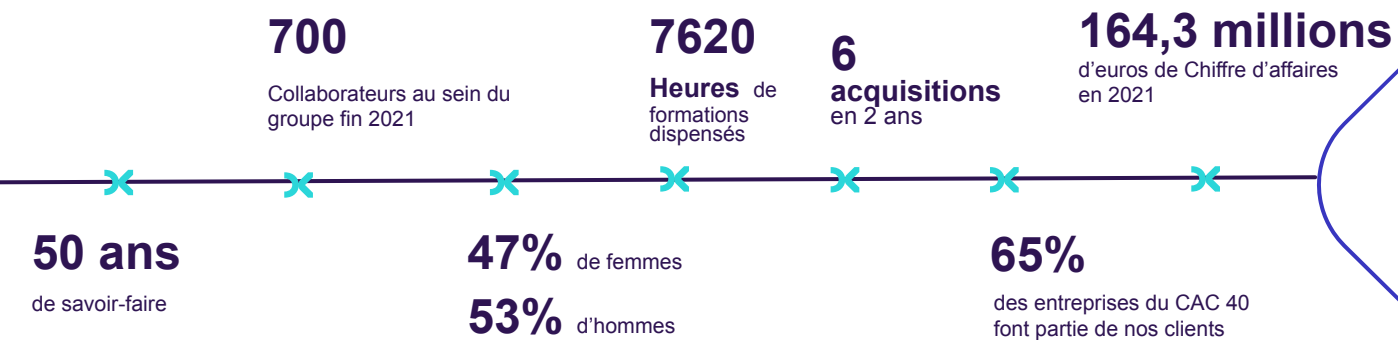
### > Le respect

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



# III. Droits de l'homme



**Principe 1** : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

**Principe 2** : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

**Cibles ODD** : 8.2, 8.3, 8.5, 8.7, 8.7 / 16.5, 16.7, 16.b



## 1. *Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'homme*

Le Groupe est implanté dans les pays de l'Union Européenne ayant ratifié les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, et qui disposent tous d'une législation protectrice en matière sociale, dans tous les domaines couverts par ces conventions.

La direction des ressources humaines de chaque filiale s'assure du respect des dispositions fondamentales du droit du travail. Par conséquent, le Groupe n'a pas engagé d'actions spécifiques en faveur des droits de l'Homme.

## 2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'homme

### a. Notre politique de gestion de données personnelles (RGPD) :

La protection des données personnelles de ses clients et des collaborateurs fait l'objet d'une attention toute particulière. Dans le cadre du Règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD), un programme de gestion des données personnelles est en place depuis 2018 et se traduit par l'adoption de procédures opérationnelles spécifiques. Le respect des principes édictés par ces différentes politiques permet de développer des processus stricts et transparents dans la gouvernance, la collecte, le traitement et le stockage des données. Deux Data Protection Officers (DPO) supervisent la stratégie et l'implémentation des initiatives de protection des données au sein de l'organisation. En juin 2021, le DPO d'ADLPartner SA a été certifié par l'APAVE, conformément au référentiel de certification des compétences de la CNIL.

Par ailleurs, un RSSI (Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information) a été nommé en 2021. Il convoque mensuellement un comité de sécurité informatique dans le cadre duquel tous les sujets intéressant la sécurité des systèmes d'information sont partagés entre la DSI, les DPO et la Direction Financière. A l'issue de chaque Comité de Sécurité Informatique un compte rendu des échanges et des actions à mener est partagé.



## *b. La protection et l'écoute des lanceurs d'alerte*

Depuis 2018, les sociétés ADLPartner SA, Converteo et ADLP Assurances ont 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. Elle doit permettre de faire remonter des alertes sur les crimes ou délits ou tout acte contraire à l'intérêt général, tout en protégeant le donneur d'alerte et en indiquant la procédure à suivre.

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

- 1<sup>ère</sup> étape : le signalement de l'alerte auprès du supérieur hiérarchique direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par ce dernier,
- 2<sup>ème</sup> 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
- 3<sup>ème</sup> étape : le référent rédige un rapport écrit au Président Directeur Général du Groupe, qui examine et décide des suites à donner

A partir de janvier 2022, cette procédure est étendue à tout le Groupe.

# IV. Normes internationales du travail



**Principe 3 :** Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.

**Principe 4 :** Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

**Principe 5 :** Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

**Principe 6 :** Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

**Cibles ODD :** 3.4 / 4.3, 4.4, 4.7 / 5.1, 5.5, 5.b / 8.2, 8.3, 8.5, 8.7, 8.7 / 10.2



### *3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective*

Le Groupe et ses filiales s'efforcent de créer un lien social et de développer le dialogue avec ses salariés. Il est convaincu de l'importance d'un environnement professionnel qui se caractérise par des conditions de travail optimales. Les sociétés du Groupe ont ainsi mis en place leurs outils de communication interne pour multiplier les échanges et favoriser l'accès à l'information : webinars, Intranet, réseaux sociaux, réunions du personnel, séminaires, newsletters...

## a. Communication et dialogue social dans le Groupe :

### Communication avec le personnel

Le Groupe et ses filiales s'efforcent de créer un lien social et de développer le dialogue avec ses salariés. Il est convaincu de l'importance d'un environnement professionnel qui se caractérise par des conditions de travail optimales. Les sociétés du Groupe ont ainsi mis en place leurs outils de communication interne pour multiplier les échanges et favoriser l'accès à l'information : webinars, Intranet, réseaux sociaux, réunions du personnel, séminaires, newsletters...

### Instances représentatives

Les sociétés ADLPartner SA, Converteo, AWE et LEOO disposent chacune d'un Comité Social et Economique (CSE) qui a été élu respectivement en juin 2018, novembre 2018, mai 2019 et décembre 2019 pour une période de 4 ans. Le CSE de la société Reech a été élu en novembre 2020. Ces CSE se réunissent et sont consultés, lorsque nécessaire, dans le cadre légal prévu. Chaque réunion du CSE fait l'objet d'un procès-verbal diffusé auprès du personnel.

Les CSE ont été consultés sur les conditions à mettre en œuvre pour assurer la santé des salariés dans le cadre de la pandémie de la Covid-19. Le CSE d'ADLPartner SA participe par ailleurs chaque année à la commission de contrôle de l'accord d'intéressement en place au sein de l'entreprise. Les CSE d'ADLPartner SA et de Converteo sont également investis dans la gestion des Œuvres Sociales au sein de leur société.

En 2021, plusieurs accords ont été signés concernant notamment le télétravail, l'intéressement, la participation, la PEPA (Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat).

### Protection sociale et couverture santé

Tous les collaborateurs bénéficient d'un plan de protection sociale couvrant les risques majeurs (décès et invalidité) et d'une couverture santé.

## *b. Plan d'épargne entreprise*

Les salariés des sociétés ADLPartner SA et Converteo peuvent adhérer à des plans d'épargne d'entreprise. Ces plans qui associent les salariés à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières, bénéficiant d'avantages sociaux et fiscaux dans la limite fixée par les articles L. 3315-2 et L. 3315-3 du Code du Travail.

Le PEE d'ADLPartner SA peut être alimenté par chaque salarié par des versements, à la demande du bénéficiaire, de tout ou partie de sa prime d'intéressement, ou des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise. Ces sommes ne peuvent excéder le quart de la rémunération annuelle brute et ne sont pas abondées par les sociétés.

Chez ADLPartner SA, le PEE intègre des fonds solidaires depuis 2009. Les fonds dits « solidaires » sont investis dans des associations ou entreprises ayant pour objectif d'augmenter le bien-être social. Il est étendu aux salariés d'ADLP Assurances, d'Ividence et Dékuple Ingénierie Marketing.

Chez Converteo, les salariés ont la possibilité de verser la prime de participation ou de faire des versements volontaires sur un Plan d'Epargne Entreprise (PEE). Les versements sur le PEE ne sont pas abondés par Converteo. Depuis 2021, tous les salariés ont également la possibilité de verser cette prime de participation, mais également de faire des versements volontaires ou encore de transformer des jours de congés non utilisés en épargne retraite grâce à un dispositif de PERCOL (Plan d'Epargne Retraite Collectif).

## 4. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Considérant l'épanouissement des collaborateurs comme un véritable levier de croissance et de performance, 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.

Dans cette perspective, le Groupe a pour objectif prioritaire de maintenir le bien-être des équipes, en particulier dans ce contexte de pandémie. Plus de 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 jeux concours.

Enfin, une ligne d'écoute psychologique est proposée aux collaborateurs 24h/24 7j/7.



**Numéro d'écoute**

Si vous rencontrez des problèmes, des inquiétudes, du stress, qu'ils soient professionnels ou personnels, nous sommes à votre disposition sur une ligne d'écoute.  
Un numéro vert dédié, accessible 24h/24 et 7j/7 :

**0 805 389 832**

## a. Renforcer la qualité de vie au travail

DÉKUPLE inscrit la démarche de qualité de vie au travail (QVT) dans la durée, qui est une priorité d'action de sa politique sociale. Pour chacun des collaborateurs, le travail chez DÉKUPLE doit être un vecteur de développement professionnel et personnel. Depuis 2020, DÉKUPLE a mis en place pour plusieurs de ses filiales un baromètre social d'entreprise "Bloom at Work".

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 QVT 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.

L'enquête QVT 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

En 2021, les taux mini et maxi de participation à l'enquête QVT sont de 61 % à 73%, et les taux mini et maxi d'épanouissement sont de 7,6 à 8 sur 10, pour le périmètre couvrant les sociétés ADLPartner SA, ADLP Assurances, Leoo, Dékuple Ingénierie Marketing BtoC et Ividence.

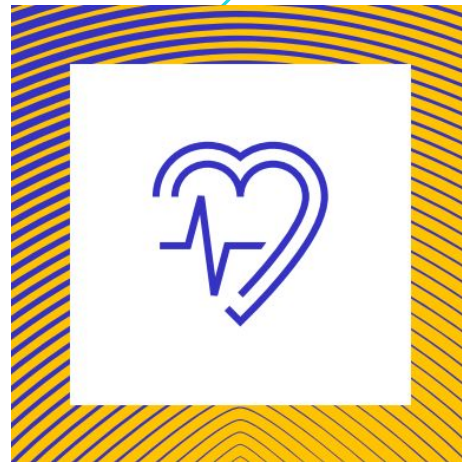




## b. Renforcer la qualité de vie au travail chez Dékuple

Thomas Catty DSI de Dékuple nous livre ses impressions sur les actions de management menées grâce à notre outil de mesure de la qualité de vie au travail :

**Thomas Catty.** "Bloom at work est un excellent outil qui aide à ouvrir la discussion sur certains sujets que l'on n'a pas toujours l'occasion d'aborder pendant l'année. Il me permet de mettre le doigt sur des aspects concernant, par exemple, le management ou la hiérarchie dont je n'avais pas forcément conscience, et ainsi de pouvoir faire des retours complets à mes équipes. Chaque début de mois, j'essaye d'apporter ma vision pour lever les blocages ou les freins éventuels."



## b. Renforcer la qualité de vie au travail chez Converteo

La société Converteo bénéficie, quant à elle, de son propre outil d'enquête. En 2021, Converteo occupe la 1ère place du classement HappyIndex®AtWork des entreprises du secteur Conseil et bénéficie d'une note de 4,71 / 5 à l'enquête Happy At Work avec 99% de taux de recommandation à des proches.

### Converteo 1er Cabinet de conseil dans l'Happy Index At Work

**Flora Herbet.**

**Directrice des Ressources Humaines chez Converteo.**

"Il est important pour nous de sonder régulièrement nos salariés sur leur ressenti au sein de l'entreprise et de leur équipe. Nous avons donc mis en place des questionnaires de satisfaction qui nous permettent de réguler notre politique RH. Nous faisons partie de l'enquête "choose my company" depuis 5 ans. En 2021, nous sommes arrivés 4ème, et 1er dans la catégorie Cabinet de conseil."

### Résultats 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



Recommandent  
à un ami



Approuvent  
le PDG

## c. Nos chartes et accords de télétravail

Développé dans l'urgence de la crise sanitaire, le télétravail a transformé les attentes professionnelles des candidats et de nos équipes. Le Groupe l'a adopté pour 98 % de ses collaborateurs.

Sur ses sites de Montreuil, de Chantilly et de Toucy, ce sont deux jours télétravaillés par semaine. Pour ses autres activités, 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.



## 5. Contribuer à l'élimination de toute discriminations en matière d'emploi

### a. Le recrutement

Le recrutement est un enjeu majeur du Groupe, ainsi il est prévu de recruter en 2022, 300 nouveaux collaborateurs en CDI et en alternance, ainsi qu'une dizaine de stagiaires. Ces recrutements concernent l'ensemble du Groupe et plus particulièrement son Pôle Conseil; Technologie, avec le cabinet de conseil en stratégie digitale; data, Converteo, et son ESN, Converteo Technology, et son Pôle Ingénierie Marketing France, dont Reech, société acquise au second semestre 2021. Ces recrutements se placent dans un contexte de pénurie des candidats ; aussi, il est crucial de faire connaître

DÉKUPLE, ses ambitions de croissance et de recrutement auprès des jeunes diplômés d'écoles correspondant aux métiers du Groupe et des salariés disposant de 3 à 10 ans d'expérience susceptibles d'être intéressés à le rejoindre. Le Groupe doit développer, grâce à ses spécificités, son attractivité pour inciter ces cibles à postuler et à préférer DÉKUPLE face à ses concurrents sectoriels.

Le Groupe a donc accentué sa communication dans ses Relations Ecoles, ses participations aux Salons, son partenariat avec My Job Glasses (cf. infra), ses communiqués de presse, sa présence sur les réseaux sociaux (notamment LinkedIn), la cooptation au sein du Groupe, l'expérience collaborateur – « films une minute avec... » -, son site Internet, sa plateforme WelcomeToTheJungle...

Dans le cadre de ces processus de recrutement et de mobilité interne, le groupe s'engage à mettre en application les principes de non discrimination de la charte de la diversité dont il est signataire.

## b. La formation professionnelle

Au global, en 2021, les dépenses totales de formation, hors temps de travail, se sont élevées à 535 K€ soit 1.6 % de la masse salariale brute.

Pour la France, 70 % des salariés autrement dit **7 620 heures** de formation ont été suivies durant l'exercice, ce qui représente une moyenne de 18 heures par salarié en formation. 5 856 heures de formation ont concerné 328 Cadres, 1764 heures pour 91 non-cadres. Ces formations ont été dispensées par des organismes externes choisis pour leur professionnalisme et leur capacité à répondre aux métiers et aux besoins des sociétés.

Au sein de Converteo, ce sont 9 jours de formations par an par salarié.

Ces formations visent au développement des compétences aussi bien de savoir-faire que de savoir-être. Les principaux thèmes de formation couvrent différents aspects professionnels et humains, allant de la maîtrise des outils digitaux et informatiques aux développements des techniques commerciales et marketing, en passant par les techniques de management ou de développement personnel.

Plus généralement, les sociétés du Groupe entretiennent des relations régulières avec les écoles et universités, notamment par le biais de conventions de stages ou de contrats en alternance. L'accueil de jeunes en formation professionnelle est particulièrement apprécié en permettant l'intégration et le développement de nouveaux talents. A fin décembre 2021, le Groupe comptait 37 jeunes – 33 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation et 4 stagiaires - qui ont été intégrés notamment dans les activités digitales et à la direction des Systèmes d'Information.

### c. Favoriser la mobilité des salariés

Le Groupe a mis en application ses premiers préceptes de Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines, en identifiant une première activité soumise à une transformation métier.

Au sein de DÉKUPLE, le Groupe a commencé par former les salariés les plus éloignés des activités numériques aux outils bureautiques avec la mise en œuvre d'un plan de formation spécifique à ces métiers leur permettant de choisir librement deux formations sur les outils de bureautique.

Le Groupe a notamment mis en place, une formation sur l'acculturation digitale, afin que ses salariés aient une meilleure connaissance et compréhension de la transformation numérique dans le Groupe pour les ouvrir à d'autres types de poste plus porteurs.

Du fait de sa croissance externe, le Groupe a 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, le Groupe a centralisé sur sa page Welcome To The Jungle "Groupe DÉKUPLE" ses offres d'emploi pour les postes ouverts dans le Groupe. Ces mobilités sont accompagnées d'actions de formation interne et/ou externe. Elles permettent au Groupe de préserver l'emploi, de développer l'employabilité et de renforcer l'expérience collaborateur pour nos salariés.

Le groupe tient des campagnes d'entretien professionnel tous les 2 ans, qui visent à interroger les salariés sur leur projet professionnel, leurs souhaits d'évolutions et de mobilité ainsi que sur l'accompagnement dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs de mobilité.

Le Groupe a pour ambition de multiplier ces passerelles métiers et ces mobilités à l'avenir, notamment entre ses différentes entités.

## d. Notre engagement pour la diversité

Signataire de la charte de la diversité depuis 2019, DÉKUPLE met tout en œuvre 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.

Par exemple, 8 nationalités sont représentées chez Converteo ainsi que 7 nationalités au sein de Dékuple sur le périmètre UES.

### **Insertion des personnes en situation de handicap**

Dans le cadre de la charte de la diversité, le Groupe DÉKUPLE s'engage en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées. Un plan d'action est en cours de réflexion.

Par ailleurs le Groupe a fait appel à des prestataires externes ayant recours à des personnes en situation de handicap. Par exemple, la société ADLPartner SA fait appel à la société CEDRE, une Entreprise Adaptée qui collecte et recycle des déchets d'entreprises, et à l'ESAT Le Marsoulan pour l'entretien des espaces verts ; la société Converteo à des prestations d'entretien de locaux, d'espaces verts ou de livraison de fournitures.

Converteo a également mis en œuvre un partenariat avec un prestataire pour développer des actions de sensibilisation auprès des salariés sur les problématiques de santé et accompagner les collaborateurs dans la constitution des dossiers RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).



## e. L'égalité Homme/ Femme

DÉKUPLE intègre la mixité professionnelle 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.

La mixité professionnelle fait partie intégrante de la culture du Groupe. Les femmes représentent 47 % du total de l'effectif au 31 décembre 2021, contre 48 % au 31 décembre 2020. Elles sont fortement présentes dans toutes les catégories professionnelles du Groupe : elles représentent 41 % de l'effectif encadrement et 61 % de l'effectif non-cadres (employés et agents de maîtrise).

Chez ADLPartner SA, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été établi pour la première fois en 2012 et a été renouvelé chaque année depuis. Il fixe des objectifs de progression dans trois domaines principaux :

La formation professionnelle : la société sensibilise ses managers pour réduire à zéro l'écart entre le pourcentage de femmes bénéficiant d'une formation et celui d'hommes bénéficiant d'une même formation. En 2021, la formation professionnelle a concerné 419 collaborateurs, dont 46 % femmes (216) et 54 % hommes (284), en cohérence avec leur représentation respective dans l'effectif ;

L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale : dans ce cadre, ADLPartner SA finance un « berceau », dans une crèche inter-entreprises située à proximité du site de Montreuil, offrant ainsi à un collaborateur la possibilité de faciliter la gestion des contraintes de leurs horaires de travail avec leur situation de parents de jeunes enfants. Le second berceau proposé est resté libre depuis les épisodes de confinement.

Les rémunérations : il n'y a pas d'écart non justifié de rémunération entre des collaborateurs exerçant un même métier, et ceci, quel que soit le sexe des collaborateurs.

ADLPartner SA a obtenu une note de 93/100 à l'index 2021 publié en 2022 sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes.. Converteo affiche un index de 81 en 2022 au titre de 2021. A noter que les Index sont en nette évolution par rapport à l'année précédente pour ces deux sociétés, les seules sociétés du Groupe soumises à ce calcul annuel.

Chez Converteo, un plan d'action d'égalité Femmes / Hommes est en place depuis 2019 et des actions sont menées en faveur de l'égalité des chances dans le recrutement et dans la progression de carrière. La proportion de femmes formées en 2021 au sein de Converteo est de 36 %, en cohérence avec leur représentation dans l'effectif de la société. Converteo est signataire du Parental Act, charte proposant un congé rémunéré d'un mois pour le deuxième parent à la naissance d'un enfant.

Les autres filiales du Groupe ne sont pas tenues légalement par le plan d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes compte tenu de leur taille.

## f. 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 de distribution, 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, d'offrir du mentoring de professionnels du Groupe DÉKUPLE auprès de jeunes 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.

En l'espace d'un an, avec plus de 850 rendez-vous, Le Groupe a accompagné des 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 conseils sur leur CV, la méthodologie d'entretien et les méthodes de recherches de stages et d'alternance



## f. Promouvoir une éducation de qualité

### Activité

CONVERSATIONS <sup>?</sup> Taux de réponse des ambassadeurs (moyenne) <sup>?</sup>  
Calculé sur les 62 ambassadeurs contactés



RENDEZ-VOUS <sup>?</sup> Taux d'ambassadeurs ayant réalisé 1 RDV ou plus <sup>?</sup>  
Calculé sur les 62 ambassadeurs publiés



#### Top 3 ambassadeurs



**Philippe LE MEAU**

Directeur Stratégie, Marketing et Communication



86 RDV



**Anthony Moreau**

Responsable Développement RH



74 RDV



**JEREMIE WIRICH**

DATA ANALYST



56 RDV

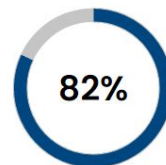
### Attractivité

VUES DE PROFIL <sup>?</sup>



dont étudiants uniques <sup>?</sup> **5289**

#### CHIFFRES CLÉS



Projection dans le secteur <sup>?</sup>

**2456**

Favoris <sup>?</sup>

**799**

Likes <sup>?</sup>

# Nos ambassadeurs témoignent "My Job Glasses"

## NOS AMBASSADRICES MY JOB GLASSES TÉMOIGNENT



SARINA CONTI

CONTRÔLEUR DE  
GESTION



myjobglasses



## TROUVEZ-VOUS CE GENRE D'ENTRETIENS UTILES À L'ORIENTATION DES JEUNES ?

“ Oui car nous apportons des réponses concrètes à leurs questions. La réalité d'un métier se mesure beaucoup plus facilement à travers une expérience partagée. Nous pouvons également leur donner des conseils sur leurs futures recherches d'emplois et leurs choix de filière. ”



## POURQUOI AVOIR CHOISI D'ÊTRE AMBASSEDEUR ?

“ Ayant participé aux ateliers de travail sur les Valeurs du Groupe en 2020, j'ai trouvé tout naturel de m'engager personnellement en 2021 sur la valeur "Entraide" qui me tient à cœur. Pouvoir transmettre mon expérience et ma connaissance des métiers du digital est une vraie source de satisfaction. ”



## NOS AMBASSADEURS MY JOB GLASSES TÉMOIGNENT



ANTHONY TOUTAIN

Chief Operating Officer  
Leoo Groupe Dékuple



myjobglasses



## NOS AMBASSADEURS MY JOB GLASSES TÉMOIGNENT



THOMAS ZAVROSA

DIRECTEUR ASSOCIÉ EN  
CHARGE DU PLANNING  
STRATÉGIQUE AGENCE



myjobglasses



## QUE RETENEZ-VOUS DE CES ÉCHANGES ?

“ Je trouve que les étudiants, même jeunes, ont des convictions assez fortes et développées sur ce qu'ils souhaitent ou non. La plupart des entretiens étaient très bien préparés, et faisaient déjà preuve de professionnalisme. ”



## 6. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Dans le cadre de nos activités de fidélisation nous passons par des prestataires afin de nous approvisionner en tablettes tactiles proposées dans le cadre de notre solution d'abonnement.

Les prestataires sont audités chaque année par des organismes indépendants afin de garantir les bonnes conditions de travail de leurs salariés mais également de nous assurer qu'aucuns enfants ne travaillent au sein de leurs usines.

Ces audits sont fondamentaux dans le cadre du choix de nos prestataires.

Ci-dessous, vous trouverez des extraits de ces audits.

Ethical Audit

2021

KLIVER

Client

KLIVER

QIMA Service Number

R-Cloud-2159136

Vendor

GERUBANG

Factory

GERUBANG

Auditor

Dennis Yang

Date

17-Apr-2021

Industry

Electrical & Electronic products

Country/Region

China

Overall Score

9.2

Audit Rating

Green

Approved

Overview Of Audit Findings

| Section                  | Critical NC | Major NC | Minor NC | Score |
|--------------------------|-------------|----------|----------|-------|
| Health & Safety, Hygiene | 0           | 2        | 3        | 8.4   |
| Waste Management         | 0           | 0        | 0        | 10    |
| Child Labour             | 0           | 0        | 0        | 10    |
| Hours, Wages & Benefit   | 0           | 1        | 1        | 8.7   |
| Labor Practices          | 0           | 0        | 0        | 10    |
| Overall Score            | 0           | 3        | 4        | 9.2   |

Factory Overall Score

9.2

Your Supplier's Average

0

Industry Average

7.5

Country Average

7.8

### Monitoring result for Shenzhen Geruibang Technology Co.LTD on site Shenzhen Geruibang Technology Co.LTD



#### Monitoring

|                 |   |                     |                                       |
|-----------------|---|---------------------|---------------------------------------|
| Monitored Party | : Shenzhen Geruibang Technology Co.LTD  | amfori ID           | : 156-025032-000                      |
| Site            | : Shenzhen Geruibang Technology Co.LTD  | Site amfori ID      | : 156-025032-001                      |
| Address         | : Room 501, Building C, Sogood Park, Sanwei Village, Hangcheng Street, Baoan District, Shenzhen | Monitoring Activity | : amfori Social Audit - Manufacturing |
|                 | : shenzhen4shi  | Monitoring Type     | : Full Monitoring                     |
|                 | : Guangdong Sheng   | Submission Date     | : 26/09/2021                          |
|                 | : China   | Expiration Date     | : 26/09/2022                          |

This is an extract of the online monitoring result, generated on 26/09/2021, and is only valid as an acknowledgement of the result. To see all the details, review the full monitoring result, which is available [here](#) - The English version is the legally binding one.

amfori does not assume any liability with regard to the compliance of this extract, or any versions of this extract, with the Regulation (EU) 2016/678 (General Data Protection Regulation).  
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, translated, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, be lent, re-sold, hired out or otherwise circulated without the amfori consent. © amfori, 2021

#### Overall rating

| A | B | C | D | E | None |
|---|---|---|---|---|------|
|   |   |   |   |   |      |

#### Section rating

|  |   |
|--|---|
| PA1: Social Management System  | C |
| PA 2: Workers Involvement and Protection                             | A |
| PA 3: The Rights of Freedom of Association and Collective Bargaining | A |
| PA 4: No Discrimination  | A |
| PA 5: Fair Remuneration  | B |
| PA 6: Decent Working Hours   | D |
| PA 7: Occupational Health and Safety                                 | A |
| PA 8: No Child Labour  | A |
| PA 9: Special Protection for Young Workers                           | A |
| PA 10: No Precarious Employment                                      | A |
| PA 11: No Bonded Labour  | A |



# V. Environnement



**Principe 7 :** Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

**Principe 8 :** Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

**Principe 9 :** Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

**Cibles ODD :** 6.3, 6.4, 6.6 / 7.2, 7.3 / 11.b / 12.2, 12.4, 12.6, 12.8, 12.b / 13.3 / 15.1, 15.2, 15.a / 15.b



## 7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

DÉKUPLE est engagé depuis toujours dans une démarche environnementale, agissant directement sur la consommation et la production en responsabilité. L'utilisation des ressources est évidente du fait de son métier. C'est pourquoi DÉKUPLE a toujours mesuré, réduit, amélioré, innové pour trouver l'équilibre entre performance économique et performance environnementale.

Les informations environnementales présentées ci-après couvrent le seul périmètre des activités de la société ADLPartner SA et ne tiennent pas compte des activités des autres filiales du Groupe.



## a. Maîtrise de la consommation d'eau et d'énergie

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.

La facturation totale d'électricité pour les sites de Montreuil et de Chantilly en 2021 s'élève à 531 461 KWH, en hausse de 7 % par rapport à l'année précédente, confirmant l'impact du confinement en 2020.

En 2021, sur la base de ses consommations de gaz et d'électricité, ADLPartner SA a rejeté dans l'atmosphère 154 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> (calculées sur la base de facteurs de conversion de 0,0545 kg CO<sub>2</sub>eq/kWh pour l'électricité et de 0,251637 kg CO<sub>2</sub>eq/kWh pour le gaz, source Base Carbone ADEME).

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.

## b. Mise en place en 2021 d'un calculateur carbone :

Pour valoriser et renforcer ses engagements environnementaux auprès de ses clients, DÉKUPLE s'est engagé dans un plan de progrès et de réduction de l'impact de ses émissions de carbone. Ce plan s'est traduit en 2021 par la mise en place d'un outil de calcul des émissions de co2 dans la fabrication de ses mailings papier.

L'analyse du cycle de vie d'un mailing passe par des procédures d'achats responsables, la valorisation de l'éco-conception interne et la gestion de fin de vie du mailing, son recyclage. Jusqu'à aujourd'hui, le seul indicateur de la Société était sa déclaration des tonnages mis sur le marché auprès de Citéo, éco-organisme agréé par l'Etat, et la fourniture d'un bilan RSE avec l'impact de nos perturbateurs de recyclage. Avec l'outil de calcul, Le Groupe va plus loin dans la maîtrise de ses émissions carbone, en identifiant les principales sources d'émission, en priorisant les actions à mener par le Groupe et en maîtrisant mieux ses achats.

Ce calculateur a été développé avec l'assistance d'ECOGRAF, un cabinet conseil spécialisé dans les solutions environnementales de la chaîne graphique, sur un périmètre tenant compte de la fabrication de la pâte et du papier, du transport du papier vers l'imprimeur, de la transformation du papier en produit fini et du transport imprimerie / routeur. La distribution du courrier ne rentre pas dans le champ car La Poste assure la neutralité carbone de sa distribution.

Le référentiel développé s'appuie sur les recommandations d'Intergraph (Confédération européenne de la communication imprimée et numérique) et reprend de nombreuses variables, comme par exemple :

1. Production papier
2. Consommation de combustibles gaz (imprimerie)
3. Consommation électrique (imprimerie)
4. Production de plaques offset
5. Transport du produit fini
6. Production chimies impression (alcool, solvants...)

Avec le calculateur développé, DÉKUPLE a pu d'ores et déjà identifier des pistes d'optimisation. Dans un contexte 2022 difficile d'approvisionnement, le Groupe a pour objectif :

- de généraliser sur ses enveloppes retours Partenariat l'utilisation de papier recyclé et l'utilisation de surface d'encre moins grandes (noir en lieu et place de la quadri) ;
- de généraliser l'utilisation de cristal végétal sur les fenêtres des enveloppes porteuses (actuellement plastique).



## 8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

### a. Nos relations avec les sous-traitants et 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. Elles sensibilisent leurs partenaires et fournisseurs directs et exercent une vigilance active vis-à-vis des initiatives RSE.

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 SA 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.

## b. La norme ISO 14001 pour les activités de fidélisation :

ISO 14001:2015  
BUREAU VERITAS  
Certification



Depuis plus de 10 ans, DÉKUPLE a mis en place une stratégie RSE rigoureuse, au cœur de l'innovation au service de ses clients et des clients de ses clients.

Avec l'obtention sans discontinuité pour ses activités de fidélisation de la certification ISO 14001 depuis 2009, le Groupe a démontré son engagement sur la durée et sa capacité à prendre en compte une meilleure préservation de l'environnement dans l'ensemble de ses processus.

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 drive commun 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 plus de 10 ans, aucun écart majeur empêchant la certification n'a été émis au cours de ces audits. L'audit 2021 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 ».

## c. La gestion et la 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 (68,5 tonnes en 2021 contre 41 un an plus tôt en 2020). Depuis 2019, ce contrat couvre également la collecte et le recyclage des bouteilles et gobelets en plastique (45 kg contre 129 kg en 2020). Le Groupe a offert à l'ensemble de ses collaborateurs une gourde et un mug qui permettent une baisse de la consommation de gobelets.
- 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. 431 kg ont été pris en charge en 2021 (213 kg en 2020). Un réaménagement du site de Montreuil a généré une hausse de ces déchets.
- Dans ce même esprit, la société a confié en 2021 à des filières spécialisées 100 kg de cartouches/toners et 28 kg de tubes et néons.



#### d. Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire

Le Groupe s'efforce de limiter le gaspillage alimentaire dans la mesure de ses moyens. Pour ADLPartner SA, le restaurant inter-entreprises du site de Montreuil est géré par le Groupe API Restauration ([www.api-restauration.com](http://www.api-restauration.com)). Multiple lauréat, cette société de restauration collective est engagée dans une cuisine responsable en circuit-court au service de la réduction du gaspillage alimentaire et de la transition écologique.

Pour les autres filiales du Groupe, l'enjeu de lutte contre le gaspillage alimentaire n'est pas identifié comme étant matériel du fait de l'absence de restaurant d'entreprise proposant des repas.

## e. Partenaire de l'Office National des Forêts (ONF)



Le Groupe est partenaire de l'ONF (Office National des Forêts) depuis plus de 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<sup>ème</sup> 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 ».

En 2021, ce partenariat avec l'ONF s'est également matérialisé par une conférence en ligne ouverte à tous les salariés sur la thématique « Carbone et forêt : La forêt française face au changement climatique ».



**10 ans de partenariat :**  
**<https://www.youtube.com/watch?v=UHi5t7ib0Eo>**

## 9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

### a. Partage des pratiques et responsabilisation de nos collaborateurs

Dans le cadre de la norme ISO 14001 pour les activités de fidélisation de ADLPartner SA une démarche a été adoptée visant à responsabiliser l'ensemble des collaborateurs, généraliser les bonnes pratiques environnementales et donner une valeur ajoutée à tous les intervenants.

Le Responsable Environnement est au cœur de la thématique environnementale. Il a en charge la conception, la gestion et la diffusion des documents du SME. Il consolide et analyse les données fournies par les audits et contrôles. Il prépare et co anime les revues de direction. Il est une force de proposition dans l'amélioration du SME. Il s'assure de l'information des nouveaux arrivés. Enfin, il assure la veille réglementaire et tient à jour le recueil des textes applicables.

Un réseau de communication collaboratif permet de sensibiliser et impliquer les équipes au projet environnemental. En interne, ces aspects sont présentés via les voies d'affichage, les audits, des newsletters et un drive partagé.

Le Responsable Environnement contribue à cette transparence en émettant des informations en lien avec la politique environnementale, son programme et la réglementation relative. A l'externe, le Responsable Environnement centralise et répond aux demandes d'information émanant des clients, des administrations ou des parties intéressées.

La société a créé un manuel Environnement qui décrit les méthodes et les moyens pour gérer le système conformément à la norme ISO 14001. Il rend compte des procédures spécifiques qui concernent la maîtrise documentaire, la maîtrise des enregistrements, la réalisation d'audits environnement internes, la maîtrise des non-conformités, des actions correctives, des actions préventives, de la formation et de la communication, la maîtrise opérationnelle, la surveillance et le mesurage.



## b. Consommation responsable de papier et utilisation d'encre non polluantes :

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 2021, ADLPartner SA a consommé 671 ramettes de papier labellisé FSC ou PEFC dans le cadre de son activité courante (947 en 2020). 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 98 % des mailings sont imprimés sur du papier certifié FSC ou PEFC. L'ensemble représente en 2021 une consommation de papier égale à 1 420 tonnes qui vient confirmer la baisse de nos tonnages entrepris depuis 2017, soit près de 30%.

Le mailing papier restant un canal influent dans la communication client, la société cherche en permanence à limiter l'impact environnemental. Cet engagement se traduit par :

- une approche éco-responsable dans la création des messages (Eco-conception) par l'adaptation des formats, des grammages, pagination et la prise en compte des perturbateurs de recyclage (encre, colle, vernis UV, plastique...) et une analyse encore plus précise de la data.
- la prise en compte du cycle de vie des mailings, leur recyclage et l'importance de limiter les perturbateurs de recyclage et de favoriser une économie circulaire. L'entreprise adhère dans le cadre de la responsabilité élargie des producteurs à Citéo, entreprise à missions créée par les entreprises du secteur privé pour réduire l'impact environnemental de leurs emballages et papiers, en leur proposant des solutions de réduction, de réemploi, de tri et de recyclage. La société va verser pour 2021 une éco participation de 54,5 K€ (79,6 K€ en 2020).
- l'optimisation technique avec la contribution des imprimeurs de la société sur des choix moins polluants (suppression prévue en 2022 des fenêtres plastiques sur les enveloppes (cristal recyclable), papier recyclé sur les enveloppes retours Partenariat), utilisation de colles ou encres moins impactantes).
- une veille technique et réglementaire avec notamment en 2021 les importantes lois AGECL (loi anti-gaspillage pour une économie circulaire) et Climat et Résilience qui ont impacté la filière.

## VI. Lutte contre la corruption



**Principe 10** : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

**Cible ODD** : 16.5



## *10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fond et les pots-de-vin*

DÉKUPLE respecte les dispositions légales et conventionnelles en matière de lutte contre la corruption. Il a mis en place depuis de nombreuses années des procédures internes de contrôle permettant de limiter le risque de corruption et de fraude.

Le Groupe a ainsi adopté un Code de bonne conduite, soumis aux Comités Sociaux et Economiques en décembre 2021 et janvier 2022. Ce Code présente les grands principes et les lignes directrices de ses pratiques commerciales et relations internes. Il définit un corpus de règles qui, dans le respect du cadre légal et réglementaire, gouvernent au quotidien toutes les actions individuelles ou collectives conduites au nom du Groupe DÉKUPLE. Ce code fournit également des repères utiles aux collaborateurs du Groupe afin qu'ils puissent prendre les décisions et adopter les mesures appropriées dans le cadre de leurs actions professionnelles et qu'ils conduisent leurs activités de la manière la plus intègre et exemplaire possible.

Ce Code de conduite intègre les mesures de la loi SAPIN II relative à « la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ». Il propose des lignes directrices qui aideront à prendre des décisions en accord avec les valeurs et principes du Groupe DÉKUPLE. Il s'adresse à tous les collaborateurs de DÉKUPLE, dans les relations qu'ils entretiennent entre eux, ou dans leurs relations avec les parties prenantes de l'entreprise - actionnaires, investisseurs, organismes publics, partenaires, clients et fournisseurs -. Il est annexé aux règlements intérieurs des entreprises du Groupe et a été communiqué à l'ensemble des salariés au travers de la newsletter hebdomadaire ; il est disponible sur un Drive d'informations accessible à chacun.

Par ailleurs, dans le cadre du Programme de Conformité Anti-corruption du Groupe DÉKUPLE, il sera demandé chaque année à l'ensemble des collaborateurs de réaffirmer formellement leur engagement individuel à agir conformément aux principes et règles du Code. En rappel, une formation de chaque collaborateur est prévue au 1<sup>er</sup> semestre 2022.



Le code revient notamment sur les principes éthiques et d'exemplarité attendus des collaborateurs :

*« Le Groupe DÉKUPLE reconnaît que sa croissance et ses performances reposent notamment sur ses ressources internes, ses collaborateurs.*

*Le Groupe DÉKUPLE met en place un dialogue constructif et un cadre de travail qui veillent à promouvoir le respect de ses collaborateurs et qui exigent de l'ensemble de ses collaborateurs l'exemplarité à l'égard de certains principes de comportement. »*

## *a. L'Évasion fiscale*

DÉKUPLE s'attache à respecter la réglementation fiscale. En respect avec la législation française, chaque entité juridique répond aux obligations de déclaration et de liquidation de l'impôt et/ou de la taxe qui lui incombent. Le Groupe encourage la transparence et la collaboration de ses entités juridiques et de ses services vis-à-vis de l'administration fiscale en cas de demande de documentation ou de contrôle fiscal.

Les transactions intra-Groupe sont régies par des contrats de service qui sont établis sur des bases de coûts complets selon des standards de marchés. Le Groupe se base sur son modèle d'affaires pour définir une politique qui couvre l'ensemble de ses transactions intra-Groupe. Les taux de rémunération des transactions intra-Groupe font l'objet d'une étude comparative pour assurer la cohérence de ces pratiques.

## *b. La protection et l'écoute des lanceurs d'alerte*

Pour rappel, le groupe a mis en œuvre une politique de lanceur d'alerte.  
*Cf. page 16 de la COP.*

## Parrainages, mécénats et actions citoyennes au sein de Dékuple

Pour aller plus loin, le Groupe développe depuis de nombreuses années 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/ l'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. En 2021, l'action du Groupe s'est inscrite dans le cadre du soutien aux populations sinistrées à la suite du séisme survenu en Haïti
- Pour faire face à l'urgence en Haïti, le Groupe a soutenu en 2021, via l'association du Volontariat Sacré-Cœur, le projet de mission humanitaire d'une salariée du Groupe. Le don versé servira entre autres à offrir aux familles nécessiteuses des paniers-repas, à acheter du matériel pour les enfants scolarisés et à financer les traitements pour les enfants souffrant de malnutrition.
- Le Groupe s'est engagé en 2021 en faveur de l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés - UNHCR - dans le cadre du programme « Urgence Afghanistan » pour répondre aux besoins immédiats des personnes déracinées et apporter des solutions durables, nécessaires à leur inclusion socio-économique dans les communautés d'accueil.
- Le Groupe a contribué à financer des formations gratuites aux compétences et métiers techniques du numérique pour des jeunes en Ile De France au travers de l'entreprise sociale et solidaire Simplon.

# Merci

