



Année 2019

Déclaration de performance extra-financière

FROJAL

**LEFEBVRE
SARRUT**

Exercice 2018

FROJAL - Lefebvre Sarrut

SOMMAIRE

FROJAL – LEFEBVRE SARRUT : Une histoire de famille	3
Nos valeurs au cœur de nos engagements	10
1. Le respect des hommes	10
2. Nos clients	14
3. Notre croissance	16
Un Groupe « éco-responsable »	18
1. Le papier historiquement au cœur de nos activités	18
2. Notre empreinte écologique	19
3. La biodiversité	23
Un Groupe solidaire	24
1. Notre engagement social	24
2. La solidarité en action	25
Annexe - Note méthodologique	27

FROJAL – LEFEBVRE SARRUT : Une histoire de famille

Notre histoire

Notre Groupe est né en juin 1999 suite au rapprochement de deux familles :

- La famille LEFEBVRE souhaitant développer l'héritage de leur aïeul, a constitué un puissant groupe d'édition et de formation de référence dans le domaine du droit fiscal et comptable ;
- La famille SARRUT dont la réussite des Editions Législatives et d'Elégia leur a valu d'être reconnue comme acteur incontournable en matière de droit social.

Ces deux familles ont progressivement agrégé autour d'elles un ensemble d'entreprises de référence dans le domaine du droit, du chiffre et de la formation en Europe.

C'est cette histoire qui fait de nous un Groupe fortement marqué par des valeurs entrepreneuriales et familiales humanistes.

Notre mission

Notre Groupe s'est fixé comme mission d'offrir à ses clients des services qui leur permettent de renforcer, développer mais aussi prolonger leurs connaissances via des services de documentation et de formation de référence, dont la valeur ajoutée repose notamment sur l'excellence.

Dans un environnement économique et réglementaire de plus en plus « VUCA » (*Volatil, Uncertain, Complex & Ambiguous*), nous intervenons comme un partenaire de confiance et proposons des services à forte valeur ajoutée qui accompagnent nos clients dans leurs activités quotidiennes et dans la transformation de leur métier.



Notre ambition



Devenir le leader en Europe des services de connaissance augmentée.

Se dire acteur de l'économie de la connaissance, c'est être acteur d'une économie inépuisable ! En effet, tant qu'elle est partagée, la connaissance ne s'épuise jamais... Bien au contraire, elle s'accroît.

Nous abordons cette ambition à partir d'une position d'acteur de confiance, depuis longtemps, dans le domaine des solutions documentaires et des services de formation auprès des entreprises et des professions juridiques, fiscales et réglementaires.

Notre vision

Nous inscrivons l'évolution de notre activité dans les transformations sociétale et digitale qui touchent nos clients.

L'automatisation et les nouvelles interactivités proposées par le digital transforment en profondeur notre marché auxquelles s'ajoutent une complexification de marchés, une juridisation toujours plus forte des relations et surtout des obligations de conformités.

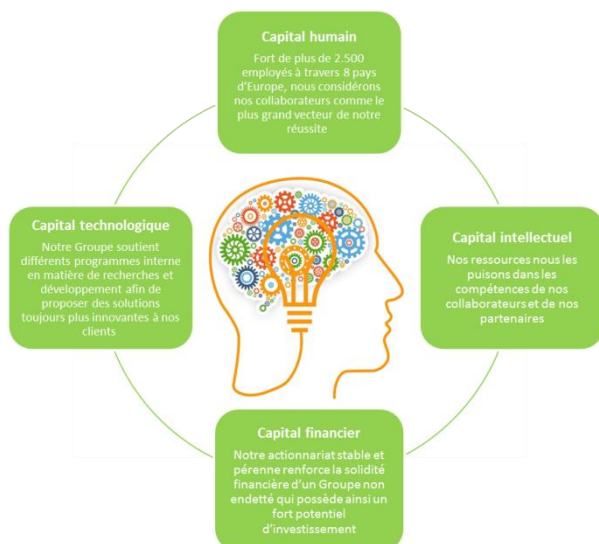


Qu'ils soient juriste d'entreprise ou avocat, notaire, expert-comptable ou DAF, ou encore DRH ou patron de PME, l'accès rapide à l'information juste et sa bonne utilisation sont souvent gages de succès pour nos clients. Et tout service positionné pour faciliter cet usage d'information – assistance prédictive, formation sur mesure et à la demande- sont autant d'atouts pour le développement de nos clients.

Cette vision, nous l'avons aussi adaptée au fil des années pour prendre en compte les aspects humains et environnementaux de notre société. Nous nous sommes engagés dans une démarche responsable car nous sommes convaincus que notre activité doit avoir un impact positif sur l'ensemble de la société et sur l'environnement et que la responsabilité sociétale des entreprises est un levier de performance, créateur de valeur.

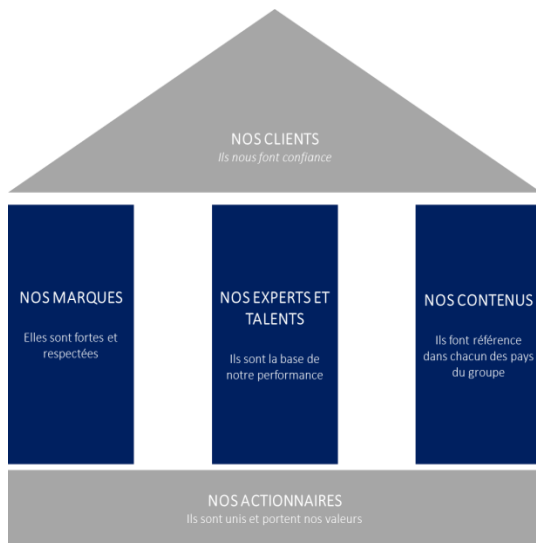
Notre processus de création de valeur

➤ Nos ressources



Pour répondre à ces changements et pérenniser notre processus de création de valeur, nous nous appuyons sur 4 composantes essentielles.

➤ Nos atouts



La valeur de notre Groupe repose sur des atouts puissants que sont nos actionnaires, nos marques, nos contenus, nos experts et talents mais aussi nos clients.

Ce sont sur ces atouts que nous nous appuyons pour mettre en place notre processus de valeur.

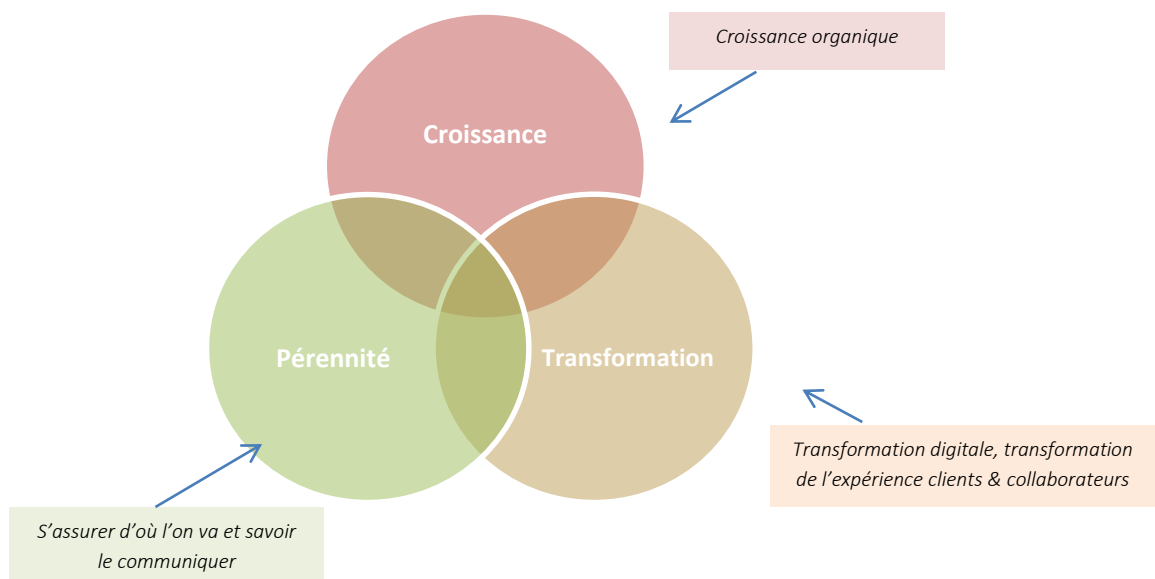
Grâce à eux, notre Groupe peut répondre aux changements majeurs de notre environnement que sont le développement et l'évolution de la technologie.

➤ Notre stratégie de croissance

Pour établir notre stratégie d'entreprise, nous sommes partis des constats réalisés sur nos marchés :

- L'évolution des exigences et des attentes des clients ;
- Les solutions sont de plus en plus axées sur la technologie et les données ;
- Un nouveau monde exige de nouvelles compétences et de nouveaux comportements.

Fort de ces analyses, nous avons élaboré une vision stratégique globale reposant sur :



Nos marchés



Les entreprises

Nous travaillons avec les Directions Juridiques, les Directions des Ressources Humaines et de la Formation, les Directions Administratives et Financières mais également avec les Directions Générales des entreprises, quel qu'en soit leur taille. L'évolution des environnements réglementaires et normatifs leur impose des mises en conformité et des suivis de plus en plus complexes. Nous les accompagnons à chaque étape de ce parcours.

Les professions réglementées

Avocats, experts-comptables, notaires, huissiers, magistrats... Ils sont nos clients historiques et même si chacune de ces professions dispose de leurs propres caractéristiques, toutes sont traversées par des phénomènes de transformation similaires. Notre rôle est de les accompagner, à la fois par l'innovation et par une attention sur mesure portée à leurs problématiques.

Les acteurs publics et les services de l'Etat

L'Etat établit le droit et les normes, et les fait respecter. En cela, nous sommes l'un de ses partenaires de confiance depuis notre origine. Aux côtés des organismes créés par l'Etat, nous travaillons par exemple sur les enjeux de l'Open Data pour renforcer l'accès numérique aux données publiques pour tous.

Nos filiales, nos marques, nos métiers



Notre Groupe est aujourd'hui structuré autour de deux métiers, l'édition professionnelle (juridique, fiscale et réglementaire) et la formation professionnelle.

Depuis quelques années, nous avons également développé de nouvelles activités pour proposer à nos clients des services innovants au plus près de leurs besoins.

Aujourd'hui implanté dans 8 pays, nous sommes un acteur incontournable sur le marché français et européen. Chacune de nos marques fait référence dans son pays d'implantation.

➤ **L'édition juridique, fiscale et règlementaire**

Les filiales du Pôle Edition sont :

- **Editions Francis Lefebvre** : éditeur fiscal, juridique et comptable, des entreprises et des avocats. Créateur du Memento, outil pratique et indispensable aux professionnels du droit et du chiffre, éditeur des portails Navis et Inneo et de solutions logicielles destinés notamment aux experts-comptables, notaires, avocats et aux entreprises.
- **Editions Législatives** : éditeur des portails ELnet, créateur des Dictionnaires Permanents, à destination des entreprises et notamment de la fonction RH, des experts-comptables, des professionnels de l'immobilier, de l'action sociale et HSE, des administrations et plus généralement de l'ensemble des professions juridiques.
- **Editions Dalloz** : éditeur d'une très large gamme d'ouvrages, codes, revues, encyclopédies, portails et solutions numériques pour les avocats et autres professionnels du droit, les étudiants et universitaires, et les administrations. Son département Juris édition est une référence pour les organismes à but non lucratif.
- **Sdu** : deuxième éditeur juridique aux Pays-Bas, avec une large gamme d'offres numériques et papier (bases de données et services en ligne, outils et logiciels, applications mobiles, magazines et ouvrages) à destination des avocats, des entreprises, des fiscalistes, et des acteurs publics, notamment le gouvernement central et les collectivités locales. Sdu propose également des événements et des séminaires.
- **Lefebvre** : premier éditeur juridique en Espagne, issu de la fusion entre la filiale créée en Espagne en 1989 par les Editions Francis Lefebvre et la société El Derecho Quantor, acquise en 2010. Lefebvre propose une large gamme documentaire papier et numérique, y compris en mobilité, à destination des professionnels du droit et du chiffre.
- **LEFEBVRE SARRUT Belgium**, avec les marques :
 - **Larcier** : à travers ses marques d'édition juridique professionnelle prestigieuses, Larcier propose des solutions documentaires adaptées aux besoins spécifiques de tous les professionnels du droit belge, luxembourgeois et français (avocats, magistrats, notaires, juristes d'entreprise...). Larcier s'adresse également aux professions économiques et aux professions RH en Belgique.
 - **Indicator** : éditeur juridique pour les PME et leurs conseils. A travers ses lettres de conseils et portails associés, Indicator propose des conseils précis, clairs et étayés, sur l'évolution de la réglementation et de la jurisprudence, le tout accompagné de cas pratiques et directement applicables.
 - **Intersentia** : éditeur juridique et comptable flamand de renom. Intersentia édite de nombreuses monographies et revues prestigieuses en néerlandais et en anglais à destination des marchés académiques et professionnels belges et internationaux.
- **Giuffrè Francis Lefebvre** : éditeur juridique de référence en Italie, partenaire des professionnels du droit et de la fiscalité avec un contenu éditorial et des services innovants toujours inspirés par les besoins réels de ses clients. Cette société est issue de la fusion entre la filiale créée en Italie par les Editions Francis Lefebvre et la société Giuffrè Editoré, acquise en 2017.

- **juris** : premier éditeur juridique numérique en Allemagne, en joint-venture avec le gouvernement fédéral et en partenariat avec des éditeurs indépendants.

➤ **La formation professionnelle**

Les filiales du Pôle Formation sont :

- **Francis Lefebvre Formation** : leader de la formation pour les entreprises, les banques et leurs conseils avec un catalogue de plus de 440 formations, Francis Lefebvre Formation assure la formation de plus de 20 000 stagiaires chaque année. Deux tiers des entreprises du CAC 40 et du SBF 120 ainsi que de nombreuses PME de tous secteurs sont clientes.
- **Elégia** : leader de la formation en droit social et ressources humaines, Elégia propose également des formations en santé, sécurité, qualité, environnement, finance, urbanisme, construction, gestion immobilière, management et développement personnel. Il accueille près de 20 000 participants.
- **Dalloz Formation** : plus de 500 formations pratiques et d'actualité sont proposées aux professionnels du droit : avocats, notaires, entreprises, experts-comptables, huissiers de justice, professionnels de l'immobilier, collectivités locales...
- **CSP** : CSP accompagne le développement des compétences individuelles et des capacités collectives des organisations en s'appuyant sur des modalités et des modes d'intervention innovants. CSP propose plus de 300 stages en inter-entreprises dans 10 grands domaines transversaux (management, leadership, gestion de projet, RH, communication écrite et orale, efficacité professionnelle, QSE, relation client/vente, finance/gestion).

➤ **Les autres activités du Groupe :**

➡ **Activités support :**

- **LEFEBVRE SARRUT SERVICES** : créée en 2014, elle regroupe les fonctions support des filiales françaises, notamment l'administration des ventes, l'informatique, la comptabilité, la fabrication et une partie des ressources humaines. Elle détient à son actif également l'Appel Expert.

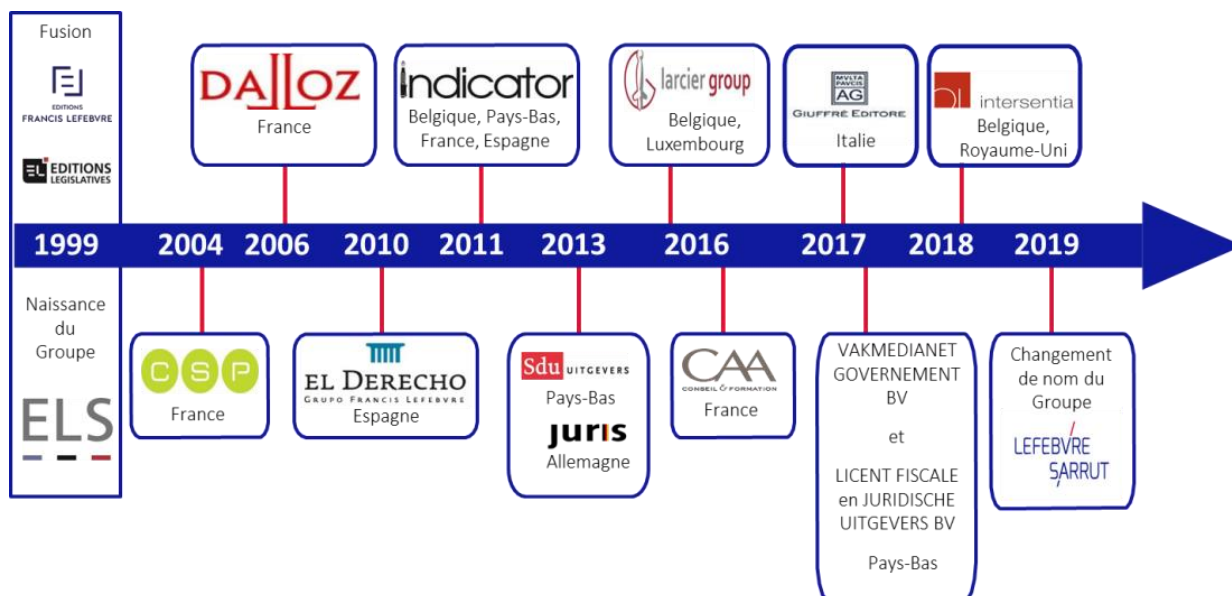
➡ **Start-up :**

- **I-LEFEBVRE SARRUT** : créée en 2016 pour héberger les projets innovants du Groupe, les premiers étant le lancement d'applications mobiles de formation en B to C (« Smartcoaching »), le développement d'écoles internes de formation pour les entreprises (« Académie d'Entreprise ») et une plateforme d'aide à la recherche de formations (« Keytoform »).
- **ELS Partnership** : née de la coopération entre Editions Lefebvre Sarrut et Rocket Lawyer Incorporated, cette filiale propose une plateforme de service d'aide juridique en ligne.
- **Francis Lefebvre e-Compliance** : née en 2018 de la coopération entre les Editions Francis Lefebvre, Francis Lefebvre Formation et le CMS Francis Lefebvre Avocats, cette joint-venture propose une solution globale en ligne d'aide à la conformité.

Notre Groupe en bref...



En perpétuelle croissance :

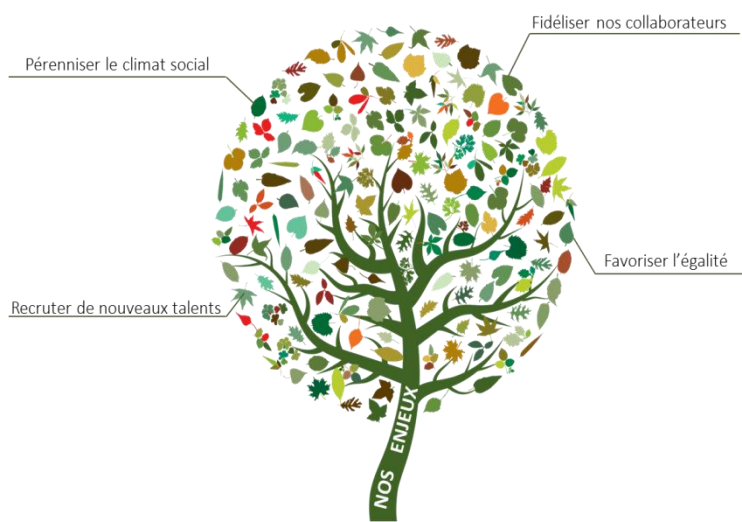


Nos valeurs au cœur de nos engagements

1. Le respect des hommes

Le respect des hommes se traduit par la confiance accordée à nos collaborateurs, qui n'exclut pas le contrôle et le suivi des tâches effectuées, mais crée un climat rassurant et de responsabilité. Il se traduit par la plus grande autonomie possible dans les missions confiées et dans un contexte de travail où chacun peut faire preuve de la plus grande créativité possible.

Dans un contexte social mouvant et parfois difficile, les enjeux humains doivent être au cœur de nos préoccupations. Notre objectif est de mobiliser et fidéliser les collaborateurs. Pour cela, nous faisons du bien-être au travail une priorité : nous développons et valorisons les compétences des collaborateurs et nous promovons le dialogue social et les bonnes pratiques managériales.



Il est primordial de tenir compte de ces enjeux afin de faire prospérer notre Groupe.

Fidéliser nos collaborateurs est également essentiel. Au sein de nos entités, la promotion interne est privilégiée chaque fois que possible. Ainsi, **40 embauches en CDD ont abouti en passage en CDI, 95 salariés ont été promus** sur l'année (promotions hors filiale aux Pays-Bas) et **11 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité**. De plus, afin de faire connaître nos métiers et susciter des vocations, nous accueillons chaque année au sein du Groupe des jeunes afin de les former et de participer à leur professionnalisation. En 2018, **27 jeunes** ont ainsi pu intégrer nos effectifs dans le cadre d'un **contrat en alternance** et **40** dans le cadre d'un **stage**.

En France, nous proposons, au sein de notre université d'entreprise, ELS Campus, des mesures permettant aux collaborateurs de se projeter à long terme dans notre croissance. Par exemple, nous avons mis en place un portail de formation sur le développement personnel et l'efficacité professionnelle en libre accès.

Nous avons également créé un *Mobility Center* qui permet aux collaborateurs de trouver toutes les informations et l'accompagnement nécessaires en termes de gestion de carrière. Il s'agit notamment d'une plateforme dédiée à la mobilité qui regroupe toutes les offres d'emploi du Groupe mais aussi des témoignages de collaborateurs qui ont bénéficié d'une mobilité. Cette offre est accompagnée d'une Charte Mobilité qui présente le dispositif au sein du Groupe et fluidifie le processus, d'un guide sur la mobilité internationale pour aider nos collaborateurs qui souhaiteraient intégrer l'une de nos entreprises à l'étranger (Europe) et qui doivent entamer de nombreuses démarches personnelles, des séances de *Personal Branding*, pour accompagner les collaborateurs dans l'identification et la valorisation de leurs compétences.

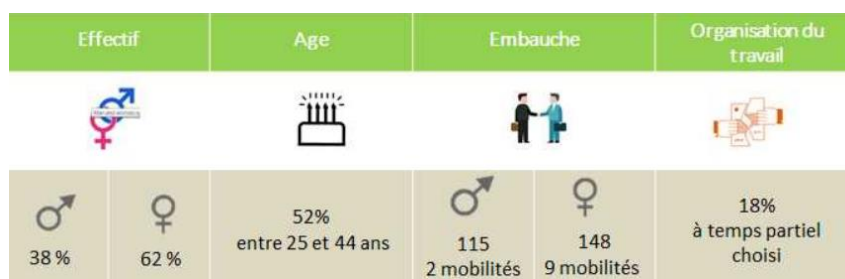
Nos nouveaux référentiels métiers ont été mis en place pour faciliter l'évolution des compétences et la mobilité au sein du Groupe. L'évolution de notre SIRH nous permettra dans les mois prochains de cartographier les métiers et les compétences afin d'identifier les aires de mobilité pour en faciliter le processus. Un nouveau système d'évaluation (entretien annuel, entretien professionnel, entretien de formation, entretien de suivi des objectifs) a également été mis en place. L'ensemble de ces actions permet à nos collaborateurs d'être acteur de leur parcours professionnel et de s'impliquer de façon durable dans nos projets et notre croissance.

Nous favorisons également un **climat social positif et au plus proche des valeurs qui nous caractérisent**. Ainsi, nous avons choisi une approche « par maison » afin d'offrir à nos collaborateurs un cadre plus familial tenant compte des spécificités de chaque pays mais surtout de chaque entité. De même, la proximité de nos équipes dédiées aux Ressources Humaines avec les Instances Représentatives du Personnel nous permet de mettre en place des accords de qualité et des avancées sociales innovantes au profit de nos collaborateurs.

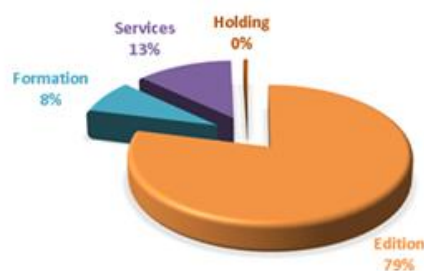
En 2018, les Directions des filiales ont rencontré les Instances Représentatives du Personnel au cours de **125 réunions**. Par ailleurs, d'autres réunions de négociations ont abouti à la signature de **18 accords** portant sur des thématiques diverses : accord social, télétravail, droit à la déconnexion, intéressement, abondement, chèques repas, salaires, ...

Enfin, les **principes de diversité et d'égalité des chances** sont présents tout au long du parcours du collaborateur : embauche, formation, promotion, rémunération, etc. Nous privilégions l'adéquation au poste et les compétences lors de notre processus de recrutement, en dehors de toute forme de discrimination, quelle qu'elle soit.

➤ *Présentation de nos collaborateurs et de notre environnement social :*



Les mobilités indiquées ne tiennent compte que du périmètre des filiales en France et en Espagne.



Comme l'indiquent les graphiques ci-dessus, notre effectif Groupe est en majorité féminin et plus de la moitié de nos collaborateurs ont entre 25 et 44 ans. 79 % de nos collaborateurs travaillent pour les filiales du Pôle Edition.

➤ *L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :*

Nous avons mis en place des mesures afin de privilégier l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de l'ensemble de nos collaborateurs. Nos différents accords de temps de travail et de télétravail permettent ainsi à tous de pouvoir concilier ces deux aspects. En France, nous invitons également nos collaborateurs à respecter le droit à la déconnexion, ce que nous avons formalisé lors de négociations dans nos différentes filiales et que nous détaillons dans un guide explicatif.

➤ *Santé et travail :*

En France, nous proposons à l'ensemble de nos collaborateurs un contrat de frais de santé et de prévoyance pour qu'ils bénéficient d'une couverture avantageuse et puissent anticiper l'avenir de façon sereine. Enfin, nous sensibilisons régulièrement sur l'ergonomie du travail afin notamment de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS). Ces mesures sont indispensables à la qualité de vie au travail et sont très appréciées de nos collaborateurs qui sont d'autant plus disposés à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Enfin, en matière d'absentéisme, nous comptons en moyenne **4,7 jours d'absence pour maladie par salarié** au cours de l'année 2018.

➤ *L'environnement de travail :*

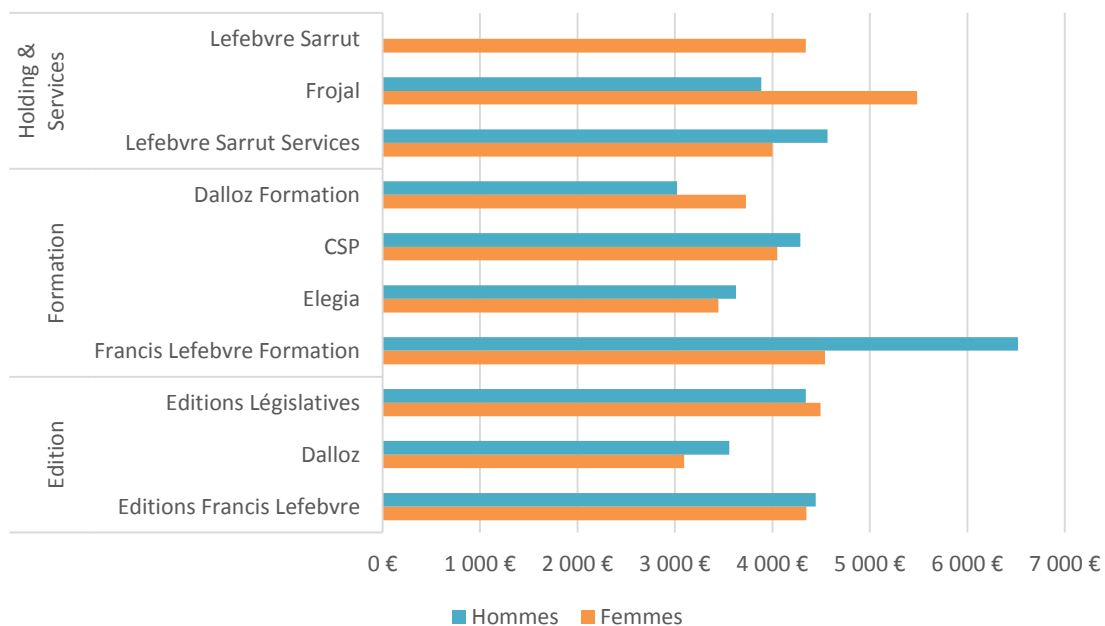
D'importants travaux de rénovation ont également été réalisés dans la majorité des filiales en vue de moderniser l'espace de travail en y intégrant les nouvelles technologies : co working, home office, open space, working café, salle de sport, salle de sieste, espace détente... Autant d'éléments qui permettent à chacun de travailler dans un environnement agréable privilégiant le confort, l'échange et le bien-être au travail.

Les nouvelles technologies ont une place prépondérante dans ces nouveaux espaces. En effet, les téléphonies sur IP, la visioconférence, l'audioconférence, les écrans de projection ont été multipliés pour apporter la fonctionnalité des outils performants auprès des collaborateurs.

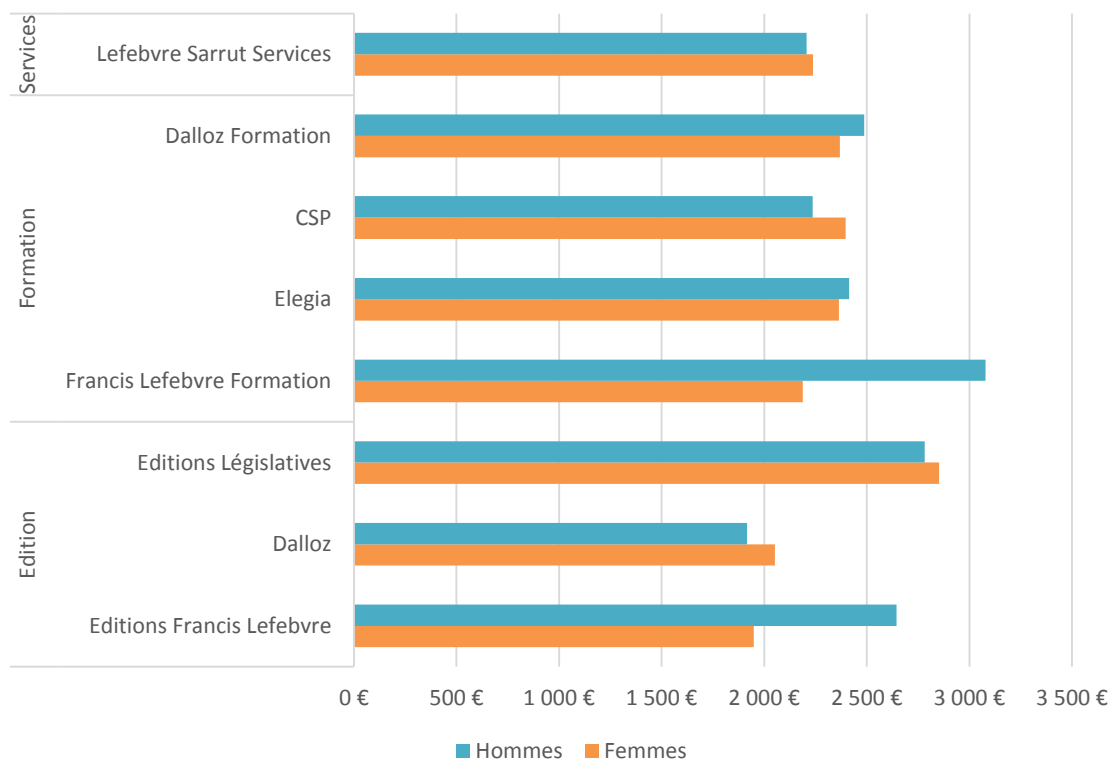
➤ *Redistribution des richesses :*

La participation de chacun dans les bons résultats du Groupe est aussi reconnue par des avantages financiers. Les accords de participation et d'intéressement ainsi que les Plans Epargne Entreprise proposés en fonction des filiales en sont la parfaite illustration. Par ailleurs, les **niveaux de rémunération** pratiqués au sein du Groupe permettent de reconnaître la contribution de chacun à sa juste valeur et sont révisés à leur juste mesure.

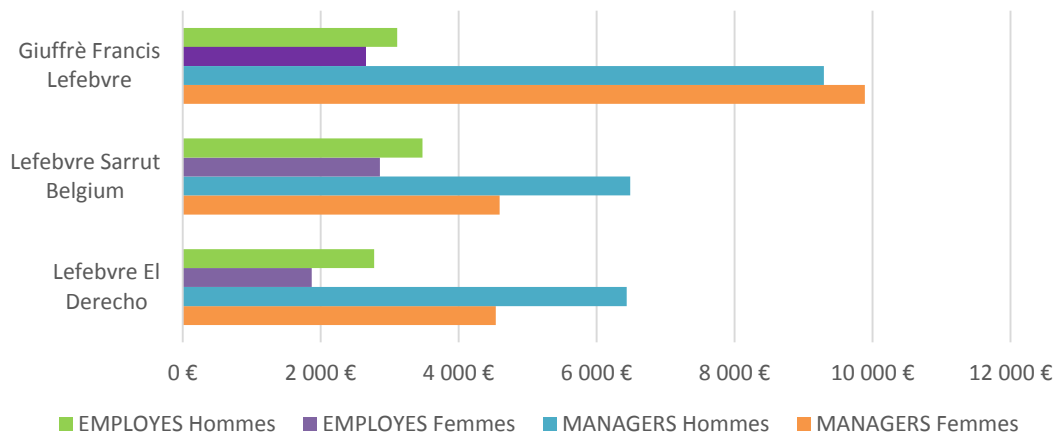
Rémunération des cadres - France



Rémunération des employés - France



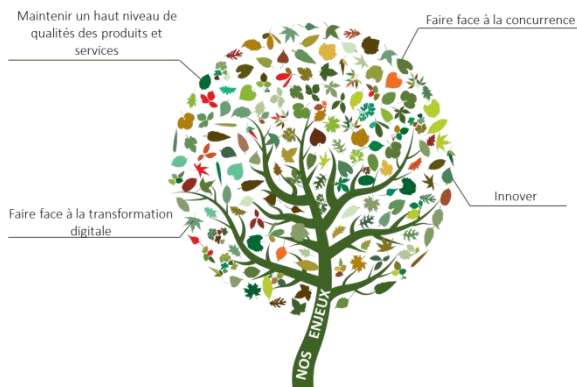
Rémunération des filiales étrangères



Certaines données n'apparaissent pas dans les tableaux ci-dessus : pour les entités ELS Partnership et Lefebvre Sarrut, l'effectif n'est pas suffisant pour garantir la confidentialité des données. L'absence d'informations pour SDU est, quant à elle, liée à la difficulté d'identifier le statut Managers/Employés comme pour les autres entités.

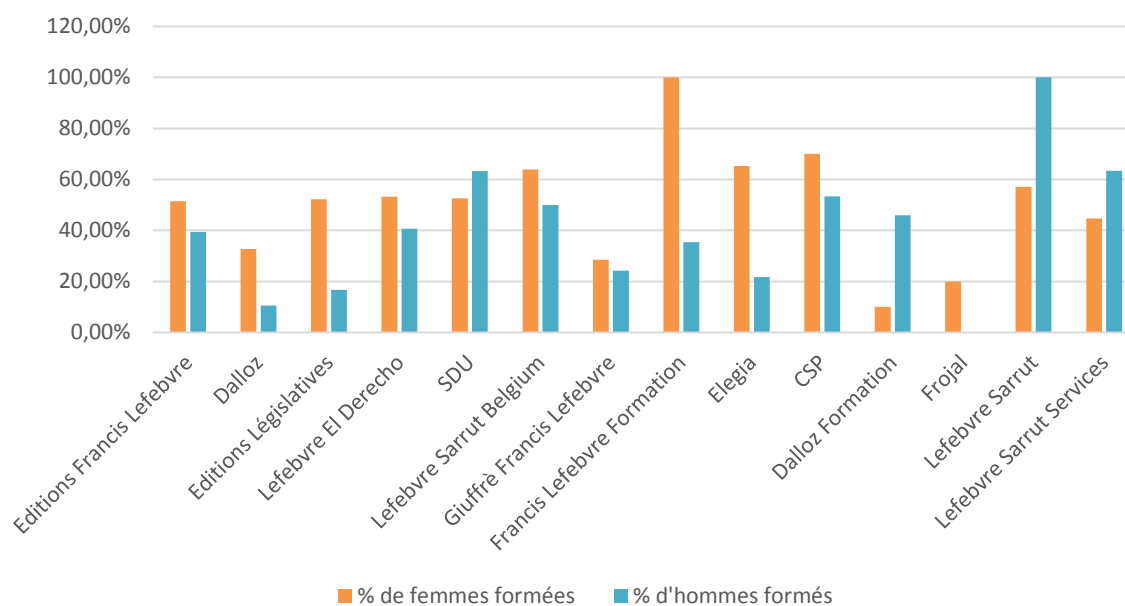
2. Nos clients

Nous nous devons de leur proposer des solutions pertinentes, de qualité et de plus en plus personnalisées. Nous nous inscrivons dans la durée pour répondre à leurs besoins actuels et futurs et ainsi les accompagner tout au long de leur carrière. Nous nous efforçons d'être innovants et incontournables pour proposer de nouvelles solutions, toujours au plus près de leurs attentes.



Notre force réside dans la fiabilité de nos produits et services. Maintenir un haut niveau de qualité et d'innovation, dans un contexte de concurrence accrue et de gratuité des contenus, peut parfois s'avérer complexe.

Pour **faire face à la concurrence et maintenir un haut niveau de qualité des produits et services**, nous avons mettons en place différentes mesures, et notamment une politique RH responsable, tournée vers le collaborateur et vers le marché. Cela se traduit dans ce cadre par un programme de formation à la hauteur de nos ambitions. Le graphique ci-dessous indique le pourcentage de **salariés formé par sexe et par entité**.



De même, nous avons développé notre université d'entreprise, ELS Campus. Les objectifs poursuivis par ELS Campus sont de placer le salarié au centre de la pédagogie, de lui permettre d'être acteur de sa formation et de proposer des formations sur-mesure répondant aux enjeux métier du secteur d'activité et du marché. Les différents formats proposés au sein d'ELS Campus permettent également aux salariés de se former de manière adaptée à leurs besoins.

ELS Campus propose aujourd'hui des parcours de formation aux métiers clés de notre secteur d'activité : management, gestion de projet, IT, rédaction. Nos équipes travaillent actuellement sur un parcours dédié aux forces de vente qui sera proposé prochainement.

Parce que notre groupe est de plus en plus amené à travailler en transverse, et notamment avec des équipes des filiales européennes, nous proposons également des formations en anglais qui s'adaptent aux besoins et aux contraintes de chacun. Nous leur proposons également une appli sur smartphone, Mosalingua, qui leur permet de s'entraîner et/ou se remettre à niveau au quotidien.

La **transformation digitale** (de nos outils, nos pratiques, nos offres) du marché et de notre secteur d'activité est essentielle pour s'adapter en permanence à notre environnement et conserver notre position de leader. L'évolution des métiers et l'accompagnement au changement qui en découlent nécessitent de mobiliser de nombreux efforts et de faire preuve de créativité et d'agilité pour répondre rapidement aux besoins de transformation du marché. Nos offres privilégient de plus en plus le « sur-mesure » avec des pratiques de « *cross-selling* » et un travail transverse entre les équipes des différentes entreprises du Groupe.

Enfin, la modernisation des outils et pratiques RH est essentielle pour se concentrer sur la véritable valeur ajoutée de cette fonction, à savoir l'accompagnement dans l'évolution des métiers et des parcours professionnels pour correspondre aux évolutions du marché.

Toutes ces mesures nous permettent de toujours adapter les compétences de nos talents à l'évolution du marché pour répondre au mieux aux attentes de nos clients.

Au sein de notre Groupe, nous favorisons également l'**innovation** car nous savons qu'elle est créatrice de valeur tant pour nos clients que nos collaborateurs et nous permet **de faire face à la concurrence**. Depuis des années, notre département R&D œuvre à la conception et la mise en place de nouveaux produits toujours plus novateurs.

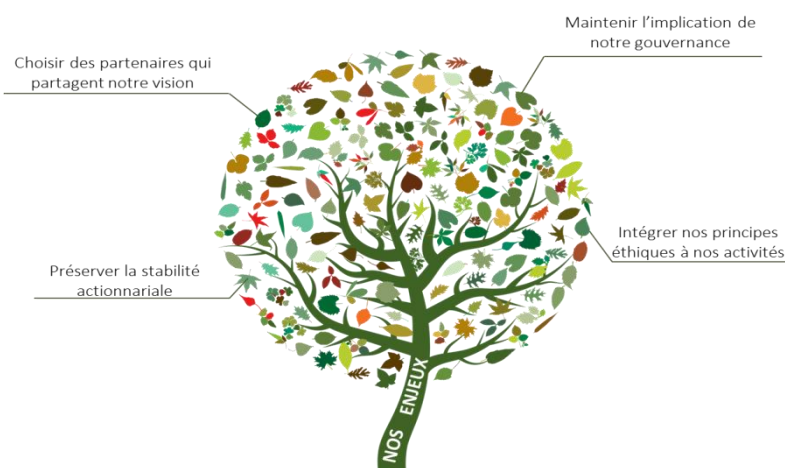
En 2018, nous sommes allés plus loin et avons créé un « *Innovation Lab* » dont les missions sont l'anticipation, l'expérimentation et l'accompagnement. A travers ce projet, nous souhaitons notamment participer à des programmes d'innovation ouverte, concevoir de nouvelles solutions ou de nouveaux services mais aussi faciliter et accompagner des start-ups. Dans ce cadre, nous avons d'ailleurs signé un partenariat avec l'incubateur Village by CA dans lequel nous nous sommes engagés à accompagner 5 start-ups pour un programme de 12 mois.

Au cours de cette année, Editions Lefebvre Sarrut, Editions Législatives et Dalloz se sont également engagés dans le programme « Matrice Droit du Travail 3.0 » en partenariat avec l'Ecole 42. Il s'agit d'un projet collaboratif dont l'ambition est de créer de nouveaux outils numériques afin de faciliter l'accessibilité du droit du travail. A travers ce partenariat, nous nous sommes engagés dans une démarche pédagogique novatrice pour ouvrir le champ des possibles d'un point de vue technologique. Enfin, et parce qu'au sein de notre Groupe, l'Innovation est l'affaire de tous, nous avons créé un évènement spécifique : « Les Trophées IdéAction ». A travers ce concours, nous valorisons la créativité de nos collaborateurs en récompensant et réalisant chaque année des projets proposés par ces derniers. Ainsi, en 2018, **1.070 idées ont été proposées !**

3. Notre croissance

Notre croissance des dernières décennies montre que nous privilégions toujours une vision à long terme pour conforter notre position de modèle de récurrence et assurer la pérennité du Groupe, pour nos clients, nos fournisseurs, nos partenaires mais aussi pour nos collaborateurs.

Toutefois, certains facteurs pourraient compromettre ce modèle de récurrence et de pérennité tant recherché. Des partenaires aux pratiques contraires à nos valeurs, un actionnariat mouvant ou une gouvernance défailante sont autant de risques dont nous entendons nous prémunir.



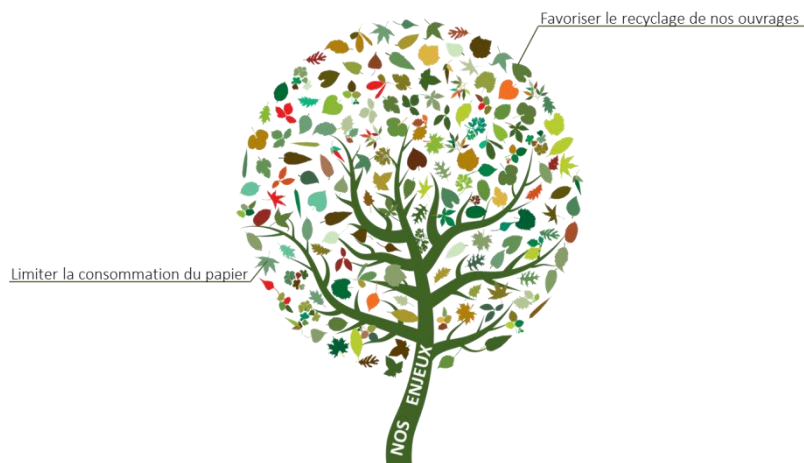
Aussi, notre Groupe a mis en place **une politique d'achats volontariste tenant compte des enjeux sociaux et environnementaux**. A travers cette politique, nous nous assurons que les entreprises (fournisseurs et sous-traitants) avec lesquelles nous contractons ont un degré d'exigence en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) similaire au nôtre.

Notre Groupe s'est également doté d'une **Charte Ethique** ambitieuse qui traite des sujets tels que le choix et « Le traitement équitable des fournisseurs » ou encore « La responsabilité vis-à-vis de l'environnement ». Nous invitons l'ensemble de nos partenaires à respecter ces engagements.

Enfin, en matière d'actionnariat et de Gouvernance, nos actionnaires nous accompagnent au quotidien et s'investissent chaque jour à nos côtés. L'ensemble de notre politique économique, financière et sociale fait d'ailleurs l'objet d'un **suivi régulier par la Gouvernance du Groupe** au travers le Comité d'Audit et des Risques, le Comité RH et Rémunérations mais surtout lors de nos Conseils de Surveillance.

Un Groupe « éco-responsable »

1. Le papier historiquement au cœur de nos activités



Compte tenu de nos activités, notre Groupe est particulièrement sensible aux questions liées à l'utilisation du papier et, face aux risques environnementaux, il est du devoir de chacun de prendre la mesure des conséquences liées à une consommation non maîtrisée.

C'est pourquoi nous proposons des services sur des plateformes numériques ainsi que des ouvrages et des revues téléchargeables.

Sur la formation professionnelle, nous privilégions les catalogues en version numérique et en accès site web. De même, les supports pédagogiques sont désormais imprimés en recto/verso et sont retravaillés pour être réduits à l'essentiel ou proposés en version dématérialisée. Nous proposons également une gamme de formation à distance pour limiter l'impact écologique de l'activité (impression des supports, déplacements des formateurs et des stagiaires).

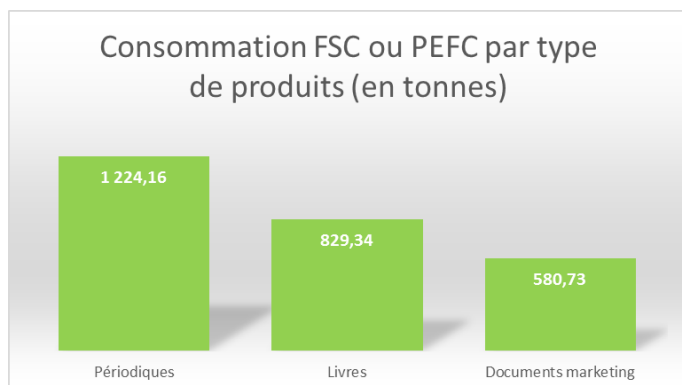
Cependant, la production de certains ouvrages ou contenus d'actualité nécessite toujours l'utilisation de papier mais cette consommation fait l'objet d'un suivi approfondi dont l'objectif est d'en réduire autant que possible l'utilisation.

En France, notre Groupe adhère à Citéo, éco-organisme agréé par l'Etat, lui permettant de répondre à son obligation de « Responsabilité Elargie du Producteur », et participant ainsi à l'économie circulaire de la filière Papiers. En 2018, nous avons déclaré **1.213 tonnes de papiers** (dont **67 % sont issus de forêts gérées durablement**). L'éco-contribution s'est élevée à 71.432 €, permettant le financement de la collecte de vieux papiers auprès de 57.800 habitants et ainsi la fabrication de 970 tonnes de nouveau papier recyclé.

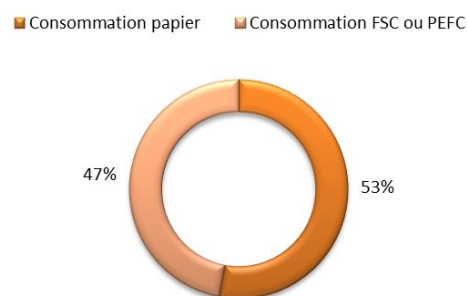
Enfin, pour garantir à nos clients des ouvrages respectueux de l'environnement, nos imprimeurs sont labellisés PEFC1 ou Imprim'vert. Ces labels sont synonymes d'une bonne gestion des déchets dangereux, d'une sécurisation des stockages de liquides dangereux afin d'éviter toute pollution accidentelle et de l'exclusion des produits étiquetés « toxiques » dans les ateliers OFFSET.

¹ La certification de la chaîne de contrôle PEFC est délivrée aux entreprises par un organisme certificateur indépendant. Elle consiste à suivre les bois certifiés depuis la forêt, et tout au long de la chaîne de transformation et de commercialisation, pour aboutir en bout de chaîne à un produit fini certifié PEFC.

À chaque étape, le bois certifié utilisé doit être clairement identifiable dans les stocks et sur les documents commerciaux des entreprises. La chaîne de contrôle concerne tous les maillons de la production, de la récolte du bois jusqu'à la commercialisation du produit en bois ou à base de bois (tel que le papier par exemple). Achats et ventes sont ainsi contrôlés et tracés, pour assurer au consommateur final une fiabilité maximale.



Part de consommation de papier FSC ou PEFC

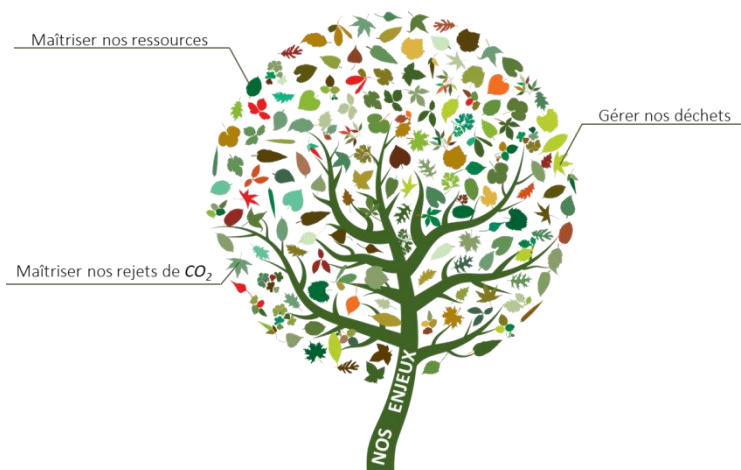


Les graphiques ci-dessus indiquent notre consommation de papier FSC et PEFC par type de produits ainsi que leur part dans notre consommation de papier globale. Aujourd'hui, plus de la moitié de nos produits sont donc imprimés sur du papier FSC ou PEFC.

2. Notre empreinte écologique

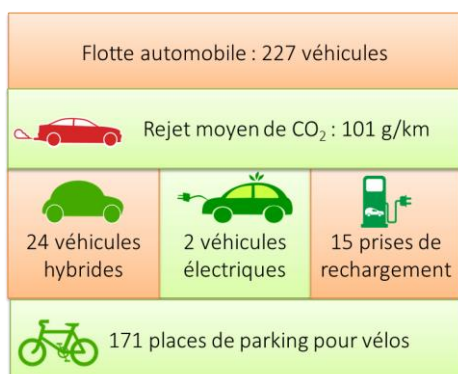
La non-maîtrise de nos rejets de CO₂, la création et le traitement des déchets, la non-maîtrise de nos ressources sont de ses aspects qui représentent un risque majeur pour la santé et l'équilibre de notre planète mais aussi pour nos clients, pour nos collaborateurs et pour les générations à venir.

En tant que Groupe « éco-responsable » et engagé, il nous appartient d'œuvrer dans la mise en place d'actions fortes et concrètes pour que le développement de nos activités ne fasse pas au détriment de notre environnement.



➤ Flotte automobile et transports :

Notre Groupe dispose d'un parc automobile constitué de plus de 200 véhicules. Nous avons commencé à entreprendre une démarche responsable dans le cadre du renouvellement du parc. Ainsi, nous comptons aujourd'hui 24 véhicules hybrides et 2 véhicules électriques. Notre volonté est de continuer à favoriser l'investissement sur ce type de véhicule dans les années à venir.



Nos principaux chiffres concernant la flotte automobile sont repris dans le schéma ci-contre.

Et détaillé ci-après :

Données « Flotte automobile » par pays d'implantation					
	France	Espagne	Pays-Bas	Belgique Luxembourg	Italie
Nombre de véhicules :	27	22	67	95	16
- Dont véhicules électriques	1	-	-	-	-
- Dont véhicules hybrides	2	18	4	1	-
Rejet moyen de CO ₂ (en g/km)	99	92	102	112	130
Nombre de prises de rechargement	9	-	5	1	-
Nombre de places de parking pour vélo	46	-	75	50	-

Un certain nombre de places de parking pour vélos ont été installés sur nos sites, de même que des prises de rechargement pour véhicules électriques avec des places dédiées. De plus, depuis 3 ans, les véhicules de service du Groupe (France et Espagne) ont été remplacés par des véhicules électriques.

Concernant notre politique de transport, le Groupe favorise les solutions douces et écologiques. L'ensemble de nos sites sont implantés à proximité de transports en commun (stations de métro, gares, arrêts de bus, etc.).

Pour nos voyages, nous privilégions autant que possible le mode ferroviaire.



3 355 aller/retour
en train au cours de
l'année 2018



1 815 aller/retour
en avion au cours
de l'année 2018






Enfin, pour éviter à nos collaborateurs de se déplacer, nous équipons de nos salles de réunions de système de visioconférences et installons sur les ordinateurs le logiciel Skype Entreprise. Aujourd'hui, le Groupe compte 19 salles de réunion équipées en visioconférence.

➤ *Consommables et recyclages :*

Nous mettons en place les mesures nécessaires pour **maîtriser notre consommation de papier**. Ainsi, nous avons réduit le nombre d'imprimantes individuelles, programmé des impressions recto/verso automatiques, encouragé à la non-impression des mails et mis en place un système nominatif d'impression qui évite le gaspillage de papier (uniquement en France).

De plus, depuis 2017 en France, nous proposons à l'ensemble de nos collaborateurs la dématérialisation de leurs bulletins de salaire grâce à un coffre-fort numérique, limitant ainsi considérablement l'émission de papier.

Le tableau suivant indique les données de **consommation annuelle de papier reprographique** :

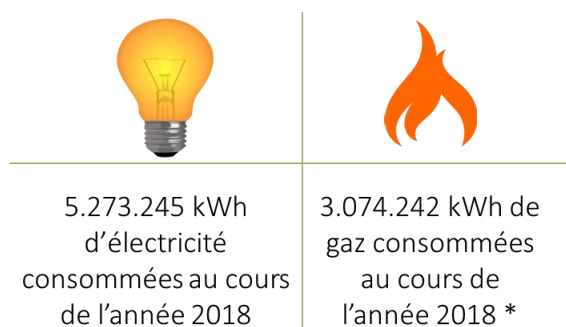
Consommation annuelle de ramettes de papier reprographique : 23 568					
	 France	 Espagne	 Pays-Bas	 Belgique Luxembourg	 Italie
Grammage du papier (en g/m ²)	75	80	75	80	75
Consommation annuelle de ramettes par salarié	9,76	7,74	7,03	10,14	14,35
Volume annuel de papier recyclé (en kg)	31 703	-	5 963	1 020	-

A l'autre bout de la chaîne, nous favorisons également le **retraitement de nos déchets**. Des initiatives ont prises au sein de nos différentes filiales en France et en Europe.








➤ *Energies et fluides :*

En interne, nous utilisons les ressources à notre disposition de façon optimale, notamment en ce qui concerne la **consommation d'électricité et de gaz**.



(*) Périmètre consolidé hors Espagne

Consommation annuelle électricité / gaz par pays d'implantation					
	 France	 Espagne	 Pays-Bas	 Belgique Luxembourg	 Italie
Consommation annuelle d'électricité (en kWh)	2 643 713	515.799	1 147 106	409 759	557 334
Consommation annuelle de gaz (en kWh)	1 682 745	N.C*	639 722	393 626	358 149

(*) Non concerné

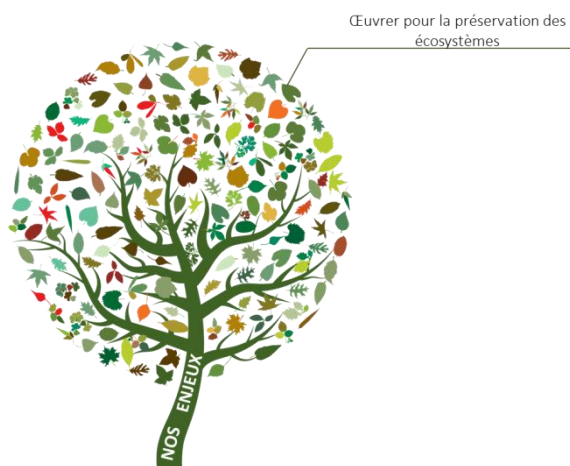
En France, l'origine de l'électricité que nous consommons provient :

- Nucléaire : 85,9%
- Hydraulique : 5,3%
- Gaz : 3,7%
- Charbon : 1,9%
- Fioul : 1,3%
- Autres énergies renouvelables : 1,9%

Concernant les consommations électriques, dans le cadre des rénovations des locaux, nous remplaçons l'ensemble des appareils énergivores par des solutions plus écologiques. A titre d'exemple, les systèmes d'éclairage sont tous remplacés par des appareils à LED à faible consommation. De même, l'allumage automatique dans les salles aveugles a d'ores et déjà été mis en place dans nos filiales françaises et belges.

Des interrupteurs automatiques (horloges, détecteurs de présence) sont également mis en place pour limiter les consommations. Les anciens systèmes de chauffage sont également renouvelés par des systèmes basse consommation.

3. La biodiversité



Si nos activités ne présentent pas de risques pour la préservation de la biodiversité, le Groupe est particulièrement sensible à ces enjeux et promeut, dans la mesure de ses capacités, des **actions favorables à la préservation de l'écosystème**.

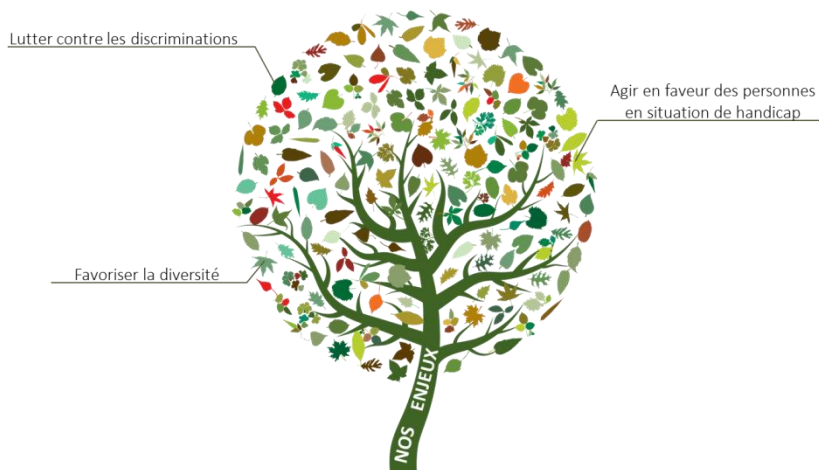
Des ruches sont ainsi installées dans nos espaces verts (Levallois), des potagers d'entreprise ont été également positionnés sur notre site de Montrouge. Etant donné l'environnement essentiellement urbain de nos implantations, nos actions sont pour le moment limitées mais d'autres mesures sont à l'étude.

Un Groupe solidaire

1. Notre engagement social

« Celui qui accepte le mal sans lutter contre lui, coopère avec lui ». Cette phrase de Martin Luther King symbolise à elle seule notre vision de la lutte contre les discriminations.

Laisser les discriminations, quelles qu'elles soient, avoir libre court au sein de notre Groupe représente un risque que nous ne pouvons ni accepter, ni tolérer. De même, nous considérons que la diversité est une chance et que s'en priver nous pénaliserait.



Aussi, si nous respectons scrupuleusement la législation en vigueur dans chacun de nos pays d'implantation, nous sommes allés plus loin en mettant en place une politique efficace de lutte contre toutes les formes de discriminations, de corruption et de conflits d'intérêt. Ces principes, ainsi que d'autres **valeurs éthiques fondamentales**, sont repris dans la **Charte éthique** du Groupe qui s'adresse à l'ensemble des collaborateurs mais également aux fournisseurs et aux clients.

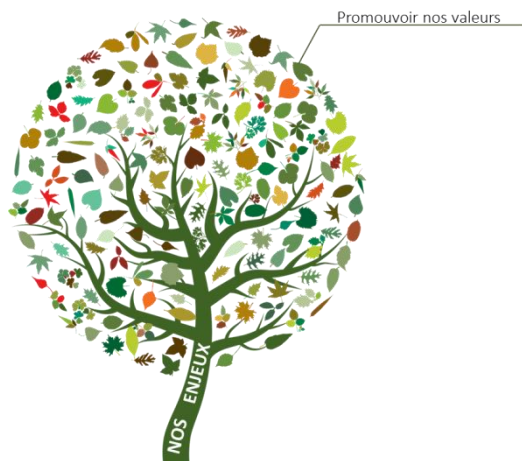
Nous tenons également à de **promouvoir la diversité** au sein de notre Groupe. Les équipes RH France ont, dans ce cadre, été formées sur la non-discrimination dans les pratiques de recrutement.

Nous sommes convaincus que la diversité de nos talents fait notre richesse. Ainsi, nous œuvrons pour conserver cette richesse. Nos pratiques de recrutement, de formation de promotion, de rémunération sont exemptes de toute forme de discrimination.

Le Groupe a également développé une **politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**. Nous avons mis en place pendant 2 ans un partenariat en France avec une plateforme numérique de mise à disposition des collaborateurs afin de leur permettre de trouver toute l'information nécessaire sur le handicap dans le cadre de la vie privée ou professionnelle. Elle leur a permis d'échanger et de proposer des actions qui peuvent être mises en place au sein du Groupe. Les collaborateurs sont également sensibilisés régulièrement sur des thématiques liées au handicap, sous différents formats. En 2018, nous avons lancé une campagne de sensibilisation pour lever les idées reçues sur le handicap, campagne qui sera poursuivie en 2019.

De nombreuses filiales ont recours aux services d'ESAT chaque année pour l'achat de fournitures bureautiques ou autres, et pour des prestations de services diverses. Cela permet à des personnes en situation de handicap de pouvoir exercer une activité professionnelle dans des structures adaptées. Les filiales étrangères sont également très attentives l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

2. La solidarité en action



Notre Groupe s'appuie sur des **valeurs familiales et entrepreneuriales** très fortes qui revêtent une importance capitale aux yeux de nos actionnaires et de nos collaborateurs. Pour nous, les notions de partage et de solidarité représentent un idéal auquel nous attachons beaucoup de valeurs et pour lequel nous déployons notre temps, notre énergie et nos contributions.

C'est pourquoi, dans chacune de nos filiales et même au niveau du Groupe, nous avons choisi de mettre en place de nombreuses actions solidaires en partenariat avec différentes associations.

Nous avons ainsi réalisé une collecte de livres au sein des filiales avec RecycLivres, qui a permis de reverser 10 % des bénéfices de la revente à l'association *Lire et faire lire*. Cette association a pour but de développer le plaisir de la lecture et de la solidarité intergénérationnelle en direction des enfants fréquentant les écoles primaires et les structures éducatives et culturelles telles que les centres de loisirs, les crèches et les bibliothèques.



224 kg de vêtements collectés
Un don de plus de 2.000 € à l'association

Nous avons également réalisé une collecte de vêtements au profit de l'association La Cravate solidaire qui apporte son aide aux personnes en insertion professionnelle en leur proposant des vêtements adaptés et les aide à travailler leur image et à préparer leur entretien d'embauche. En plus des vêtements collectés par les collaborateurs, le Groupe a souhaité renforcer son engagement envers l'association en lui faisant un don de 10 € par kilo de vêtements collectés.

Le Groupe a également organisé un Don du sang avec l'EFS sur les différents sites ou à proximité des filiales.

Ces évènements ont connu un réel succès et seront donc réitérés.

Par ailleurs, le Groupe Editions Lefebvre Sarrut s'est engagé dans un partenariat avec Micro Don pour proposer à l'ensemble des collaborateurs de participer à l'Arrondi solidaire. Ce dispositif a été mis en place aux Editions



- ✓ 145 donateurs
- ✓ 3 associations soutenues
- ✓ Abondement du Groupe de 100% sur les dons des collaborateurs
- ✓ **12.706,70 €** versés aux associations depuis sa mise en place

Francis Lefebvre à la suite du concours Idéaction en 2017 et a été étendu à l'ensemble des filiales françaises en 2018. Il permet à ceux qui le souhaitent de faire un don mensuel sur le salaire, allant d'un montant équivalent aux centimes du salaire jusqu'à la possibilité de verser 10 € par mois, à des associations choisies par les collaborateurs. Ainsi, les salariés du Groupe soutiennent, *via* leurs dons, Planète Urgence, l'Institut Curie et Make A Wish. Le Groupe abonde les sommes versées par l'ensemble des collaborateurs à hauteur de 100 %. En 2018, **11 618 € ont été récoltés** au profit de ces 3 associations grâce aux dons des collaborateurs.

De plus, le Groupe s'engage chaque année dans des actions de mécénat. En 2017, plus de 51 000 € ont été versés pour financer divers projets ou actions auprès d'associations et de fondations.



Comme évoqué ci-dessous, l'engagement solidaire au sein de notre groupe s'étend au-delà de nos collaborateurs. Ainsi, en 2017, notre Groupe a élaboré le projet « Immigration Guidance ». Cette solution juridique mobile a pour but de simplifier l'accès au droit pour les étrangers arrivant en Europe : étudiants, entrepreneurs ou encore personnes à la recherche d'un cadre de vie économiquement et politiquement stable. Une version simplifiée de ce projet, destinée aux immigrants et réfugiés, a été en partie financée grâce aux dons de nos actionnaires.

Chez nous, chacun peut s'investir à sa manière auprès de ceux qui en ont besoin.

Annexe - Note méthodologique

L'objectif de cette note est d'expliquer la méthodologie appliquée par notre Groupe pour l'établissement de la Déclaration de Performance Extra-Financière (ci-après « DPEF »).

Cadre légal

Conformément aux dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de Commerce, notre Groupe est tenu de publier une DPEF consolidée présentant les informations sur la manière dont nous prenons en compte les conséquences sociales et environnementales de nos activités. Notre DPEF reprend l'ensemble des informations requises à l'article L.225-102-1 alinéa III, à l'exception des thèmes suivants :

- Lutte contre le gaspillage alimentaire,
- Lutte contre la précarité alimentaire,
- Respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.

Ces thèmes n'ont volontairement pas été abordés dans la déclaration dans la mesure où, compte tenu de nos activités, les enjeux sont non-significatifs.

Durée de l'exercice

L'ensemble des indicateurs présentés dans notre DPEF sont calculés sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018.

Périmètre de consolidation

Le périmètre de consolidation de la DPEF s'étend à toutes les sociétés commerciales du Groupe, à l'exception :

- des sociétés R.J.L et FROJAL & Cie qui n'ont ni activité, ni salarié,
- de la société JURIS, « *joint-venture* » sur laquelle nous n'exerçons pas de contrôle exclusif ou conjoint,
- des sociétés de 5 salariés ou moins.

Le périmètre de consolidation de la DPEF comprend donc 16 sociétés implantées dans 7 pays, et retenues dans le périmètre de la consolidation financière du Groupe au 31 décembre 2018.

Mode de collecte des données

Le recueil des données pour le périmètre ci-dessus défini s'est fait auprès :

- Pour les données sociales : des services RH – Paie de chaque entité en France comme à l'étranger. Un collecteur au sein du Département RSE de la Direction des Ressources Humaines Groupe a été nommé à ces fins.
- Pour les données environnementales et métiers France : auprès de la Direction de l'Environnement de Travail et Achats (DET) et de la Direction de la Fabrication. Les Directeurs de ces services ont choisi d'être collecteurs sur leurs données.

- Pour les données environnementales et métiers hors France : l'équivalent de la DET n'existant pas dans les autres pays, ce sont les Directeurs Financiers de chaque entité qui ont procédé à la collecte des données. Ces données ont ensuite été consolidées par les collecteurs français.

Indicateurs retenus

Les indicateurs retenus ont été communiqués aux contributeurs lors du lancement des campagnes de collecte accompagnés d'un lexique permettant une meilleure lisibilité de chaque indicateur.

Ces indicateurs sont majoritairement renseignés pour l'ensemble du périmètre défini. Toutefois, pour certains indicateurs difficilement transposables à l'ensemble des pays européens, une analyse sur le périmètre France a été privilégiée. Lorsque le périmètre de l'indicateur diffère de l'indicateur défini, une mention apparaît dans la DPEF pour le préciser.

Certains indicateurs apparaissent en orange : il s'agit de nos Indicateurs Clé de Performance (« ICP ») qui sont nos principaux indicateurs de suivi.

Définitions des indicateurs sociaux

1) Répartition de l'effectif par sexe :

Cet indicateur présente l'effectif au 31 décembre de l'année audité en CDI ou en CDD (hors CDD de remplacement) en « *headcount* ». Les apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, intérimaires et prestataires ne sont pas comptabilisés. Les salariés comptabilisés dans l'effectif doivent être titulaires d'un contrat de travail dans l'une des entités du Groupe.

2) Répartition de l'effectif par âge :

Cet indicateur définit la moyenne d'âge de nos collaborateurs. Les fourchettes retenues sont les suivantes :

- Moins de 25 ans
- De 25 à 44 ans
- De 45 à 59 ans
- De 60 à 64 ans
- Plus de 65 ans

3) Embauches au cours de l'année :

Cet indicateur expose toutes les entrées de l'année en CDI, réparties par sexe. Les apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, intérimaires et prestataires ne sont pas comptabilisés.

4) Licenciements au cours de l'année :

Il s'agit de tous types de licenciements actés en cours d'année.

5) Promotions

Cet indicateur correspond aux passages CDD à CDI et les changements de statuts (ie. Catégories) qui ont eu lieu en cours d'année, selon le sexe.

6) *Evolution de la rémunération moyenne :*

Cet indicateur comprend la rémunération brute de base (y compris les éventuelles primes d'ancienneté et prime exceptionnelle versée en cours d'année) et la rémunération variable perçue en cours d'année (bonus, prime d'objectif, rémunération variable des commerciaux) pour les CDI permanents, hors mandataires sociaux. Les rémunérations des salariés à temps partiel sont recalculées en équivalent temps plein. La distinction est faite entre cadres et employés pour les filiales françaises et entre managers et employés pour les filiales étrangères.

Les avantages sociaux (par exemple : intéressement, participation, abondement) ne sont pas comptabilisés dans cet indicateur.

7) *Organisation du travail :*

Cet indicateur présente le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel, en fonction du statut et du sexe. L'effectif pris en compte correspond à celui des indicateurs de répartition par sexe et par âge.

8) *Absentéisme :*

Cet indicateur reprend les jours ouvrés d'absence pour maladie par sexe. Les jours d'absence pour maladie ne comportent pas les absences pour maternité, les maladies de longue durée (+ de 90 jours) et les éventuelles maladies sans certificat.

Pour les éventuels arrêts à temps partiel thérapeutique, il est indiqué le nombre de jours d'absence pour maladie à part.

9) *Relations sociales :*

Cet indicateur présente la nature des instances représentatives du personnel dans l'entreprise (CE, DP, CHSCT, DUP, CSE), le nombre de délégués syndicaux, le nombre de réunions au cours de l'année (hors négociations), le nombre d'accords signés au cours de l'année ainsi que la thématique sur laquelle portent ces accords. Ces indicateurs sont représentatifs de la situation au 31/12/2018.

10) *Formation :*

Cet indicateur permet de suivre le pourcentage de salarié formé, réparti en fonction de leur sexe : il est calculé en divisant le nombre de personnes formées par sexe par le nombre de salariés total au 31/12 par sexe. Un même salarié formé plusieurs fois dans l'année ne compte qu'une seule fois.

L'indicateur comprend également le nombre de stages, de contrats de professionnalisation et d'apprentissage conclus dans l'année.

11) *Egalité de traitement :*

Cet indicateur comprend les mesures mises en place à l'initiative de l'entreprise en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, d'insertion ou de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Définition des indicateurs environnementaux

Fabrication

- 1) *tonnage papier annuel par société consommé pour l'impression des produits papiers*
 - Répartition par catégorie de produits à savoir :
 - o Publications périodiques
 - o Livres
 - o Documents Marketing

 - 2) *tonnage papier issus de forêts gérées durablement consommé pour l'impression des produits papier (FSC ou PEFC)*
 - Répartition par catégorie de produits à savoir :
 - o Publications périodiques
 - o Livres
 - o Documents Marketing
- Les données collectées concernent les produits fabriqués livrés et facturés sur l'année N. Dans le cas d'une livraison partielle sur l'année N et du solde sur l'année N+1, la consommation de papier sera comptabilisée elle aussi partiellement pour l'année N, et le solde comptabilisé en année N+1 (2 factures et 2 consommations). Les consommations cumulent les papiers consommés achetés par l'entité et ceux fournis par les imprimeurs.
- 3) *Pourcentage de consommation de papiers issus de forêts durablement gérées* : Les % sont exprimés avec 2 chiffres après la virgule

Définition des typologies de produits :

- Publications périodiques : publication à périodicité régulière de type magazine, Revues, mises à jour, lettres d'actualités
- Livres : autres produits papier vendus n'étant ni des périodiques ni des documents marketing
- Documents marketing : Document à destination des prospects/clients servant à la vente ou promotion des produits, soit catalogues, mailings, plaquettes, dépliants.

Flotte automobile : Volume et évolution de la flotte automobile, parts des véhicules « propres » et initiatives pour le développement de transports décarbonés.

- 1) *Nombre de véhicules* : correspond aux nombres de véhicules appartenant à la société ou en location longue durée.
Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année auditée.

- 2) *Nombre de véhicules électriques* : correspond aux nombres de véhicules électriques appartenant à la société ou en location longue durée.
Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année auditée.

- 3) *Nombre de véhicules hybrides* : correspond aux nombres de véhicules hybrides appartenant à la société ou en location longue durée.
Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année auditée.

- 4) *Nombre de prises électriques installées dans les locaux* : correspond au total des prises électriques installées et facturées au cours de l'année audité. En année 0, il correspond au cumul des prises présentes en N-1 et celles installées sur l'année.
- 5) *Nombre de places de parking pour vélos* : correspond aux nombres d'emplacements réservés au stationnement des vélos.
Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité.
- 6) *Rejet moyen* : correspond au grammage des rejets moyens de CO₂ constructeur par véhicule, divisé par le nombre total de véhicule.
Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité.

Transports : Transports professionnels des équipes, évolution des modes de transports, développement de solutions alternatives.

- 1) *Nombre de voyages Aller-Retour en fer* : correspond au nombre de voyages aller-retour en fer sur l'année. Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité et ne prend pas en compte les allers simples et les combinaisons de modes de transport différents.
- 2) *Nombre de voyages Aller-retour aériens* : correspond au nombre de voyages aller-retour en avion sur l'année. Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année audité et ne prend pas en compte les allers simples et les combinaisons de modes de transport différents.
- 3) *Nombre de matériels de visioconférence installés* : correspond au total du matériel installé et facturé au cours de l'année audité. En année 0, il correspond au cumul des équipements présents en N-1 et ceux installés sur l'année.
S'entend par matériel de visioconférence les équipements reliés par circuits de télévision permettant la transmission du son, de l'image et de documents.

Consommables et recyclage : consommations, recyclage et limitation des usages du papier reprographique

- 1) *Consommation annuelle de ramettes de papier reprographique* : correspond au nombre de ramettes de papiers, de tous formats, facturé au cours de l'année audité.
- 2) *Grammage du papier reprographique (g/m²)* : correspond au grammage majoritairement acheté dans chaque entité du Groupe.
- 3) *Consommation annuelle moyenne de ramette par salarié* : correspond aux achats de papier, de tous formats facturés divisés par le nombre de salarié en équivalent temps plein au 31 décembre de l'année audité.
NB : Pour l'Espagne, cette consommation est en partie estimée du fait d'un changement de prestataire intervenu au cours de l'année.
- 4) *Volume annuel de papier recyclé* : correspond au nombre de kilo de papier collecté par le prestataire en charge du recyclage
- 5) *Mesures de limitation de consommation de papier* : décrit les mesures mises en place dans chaque entité pour diminuer la consommation de papier
- 6) *Recyclage divers* : décrit les actions mises en œuvre pour favoriser le recyclage au sein des sociétés

Energies et fluides : consommation énergétique et mesures de limitation de celles-ci pour les sites de nos implantations

- 1) *Consommation annuelle d'électricité* : correspond à la consommation d'électricité en kW/h au cours de l'année et normalement arrêtée au 31 décembre de l'année auditée.
En cas d'impossibilité de communiquer la donnée au 31 décembre de l'année auditée, la donnée sera calculée sur une période glissante (ex : novembre N-1 à novembre N).
- 2) *Mixte production électrique* : correspond aux détails des différentes sources d'énergie utilisées par nos prestataires pour la production électrique
- 3) *Consommation annuelle de gaz* : correspond à la consommation de gaz en kW/h au cours de l'année et normalement arrêtée au 31 décembre de l'année auditée.
En cas d'impossibilité de communiquer la donnée au 31 décembre de l'année auditée, la donnée sera calculée sur une période glissante (ex : novembre N-1 à novembre N).
- 4) *Mesures de limitation de consommation de fluides* : décrit les actions mises en œuvre par chaque société pour réduire la consommation de fluides.